

Helga Ostendorf

Perspektive Wiedereinstieg

Restriktionen und Lösungsmöglichkeiten

Helga Ostendorf

Perspektive Wiedereinstieg –
Restriktionen und Lösungsmöglichkeiten

Diese Studie wurde im Auftrag der ESF-Regiestelle der *Stiftung Sozialpädagogisches Institut „Walter May“* mit finanzieller Unterstützung aus Mitteln des *Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)* und des *Europäischen Sozialfonds (ESF)* erstellt.

Berlin, November 2008

Anschrift der Autorin:

Priv. Doz. Dr. Helga Ostendorf

Riemeisterstr. 58

14169 Berlin

ostendor@zedat.fu-berlin.de

<http://helgaostendorf.homepage.t-online.de>

Inhaltsverzeichnis

I	Einleitung	5
II	Frauen (und Männer) am Arbeitsmarkt	7
1.	Diskontinuitäten und Brüche: Erwerbsbeteiligung und Erwerbsverlauf von Frauen	7
2.	Qualifikationen und Defizite: arbeitslos gemeldete Frauen	11
3.	Wünsche und sich fügen: Teilzeitarbeit und betriebliche (Un-)Kulturen	18
4.	Zusammenfassung	23
III	Einfluss regionaler Kulturen und sozialer Milieus	25
1	Warum Frauen in Hamburg erwerbstätig sind und in Nordrhein-Westfalen nicht: regionale Unterschiede	25
2	Karrierefrauen und andere: der Einfluss des sozialen Milieus	29
2.1	Erwerbstätig trotz Kind: Moderne Performerinnen, Experimentalistinnen und DDR-Nostalgikerinnen	33
2.2	Eingerichtet in der konservativen Geschlechterordnung: Traditionsverwurzelte, bürgerliche Mitte und Hedonistinnen	34
2.3	Familie als Vollzeit-Job: Konservative und Etablierte	35
2.4	Notlösungen und Frustrationen: Postmaterielle und Konsum-Materialistinnen	37
3.	Zusammenfassung	40
IV	Familiäre Arrangements	41
1	Frauen putzen und Männer schaffen: Verteilung der häuslichen Arbeit und die Arbeitszeitwünsche von Müttern und Vätern	41
2	Barrieren überall: Erziehung der Kinder, Pflege der Eltern und die Steuern	46
2.1	Mangel in allen Dimensionen: Kinderbetreuung	46
2.2	Etikettenschwindel: Ganztagschule	49
2.3	Überforderung: Pflege	53
2.3	Konträre Meinungen: Steuern und Sozialversicherungsabgaben	56
3	Zusammenfassung	58
V	Zukünftige Beschäftigungsfelder für Frauen	60
VI	Was ist zu tun? – Handlungsfelder lokaler Koordinierungsstellen	71
	Literaturverzeichnis	74

Verzeichnis der Tabellen und Übersichten	79
Anhang	80
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Ländern und Bezirken der Agenturen für Arbeit am 30.6.2007	81
- Kinderbetreuung in den Stadt- und Landkreisen	86
- Tipps und Links	88

I Einleitung

Diese Begleitstudie zum BMFSFJ-Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ hat zum Ziel, den Projektbeteiligten und insbesondere den geplanten Koordinierungsprojekten Hintergrundinformationen zu geben. Im Unterschied zu anderen Initiativen geht es bei diesem Programm nicht allein um die Beratung von Frauen, sondern die zentrale Zielgruppe ist die *policy-community*: Betriebe, Verbände, Gewerkschaften, kommunale und zivilgesellschaftliche Organisationen wie z.B. die Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen. Auch die Väter sollen stärker in die Verantwortung einbezogen werden. Aufgabe der Projekte ist es aufzuzeigen, wie *nachhaltige* Veränderungen erreicht werden können. Das Vorhaben knüpft damit an Erkenntnisse der Frauenarbeitsmarktforschung an, wonach (bezogen auf die Theorieentwicklung) eine „Historisierung und Kontextualisierung“ (Gottschall 1995: 146) nötig ist. Auch die OECD forderte, dass bei Strategien zur Erhöhung der Frauenerwerbsquote private Haushalte, das Gemeinwesen und die Arbeitsmarktstrukturen gemeinsam in den Blick genommen werden müssen (OECD 1994: 18; BMFJ 1993). Heute hat sich die Frauenpolitik entscheidend verändert.

Die Ablösung des Konzepts des fürsorgenden Wohlfahrtsstaats durch eine Politik der Aktivierung hat Folgen für die Erwerbsbeteiligung von Frauen, die von manchen nicht-intendiert und von anderen beabsichtigt sind. Einen Markstein bildet die Neuregelung des Erziehungsgeldes: einkommensbezogene Leistungen lösen das Fürsorgeprinzip ab. Auch die Reform der Arbeitslosenversicherung ging in diese Richtung: Hausfrauen sind nunmehr im Zweifel gezwungen zu ihrem Lebensunterhalt und dem ihrer Familie durch Erwerbsarbeit beizutragen. Dabei sind – wie aufgezeigt werden wird – immer noch erhebliche Teile der Bevölkerung der Meinung, Frauen gehörten vorrangig „ins Haus“ und entsprechend begünstigen viele andere sozialpolitische Regelungen nach wie vor das Modell der Versorger-Hausfrauen-Ehe. Feministinnen klagen schon seit langem Veränderungen ein. In letzter Zeit erhalten sie Unterstützung von Wirtschaftsverbänden, die angesichts des demographischen Wandels eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen anmahnen.

Die Fragestellung dieser Studie ist, welche Frauen sich unter welchen Bedingungen für einen (Wieder-)Einstieg in eine Erwerbsarbeit gewinnen lassen. In Abgrenzung zu kulturalistischen Erklärungsversuchen, die die soziale Konstruktion von zwei hierarchisch angeordneten Geschlechtern allein auf der Mikroebene persönlicher Beziehungen verorten, weist Helga Krüger (2001: 80) darauf hin, dass politische und soziale Strukturen eine erhebliche Rolle spielen:

„Erst die Verknüpfungslogiken zwischen den einzelnen Elementen, zwischen den Institutionen, d.h. zwischen Bildung, Arbeitsmarkt und Verrentung, zwischen diesen und Familien, zwischen diesen und den Dienstleistungen rundum, bewirken die Ordnungsmacht von Geschlecht im gesamtgesellschaftlichen Maßstab“ (Krüger 2001: 80).

Anknüpfend an diese Systematisierung werde ich im Folgenden zunächst auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen und deren unterschiedliche regionale Ausprägung sowie auf die Gruppe der arbeitslos gemeldeten Frauen eingehen (Kapitel 2). Frauen wollen erwerbstätig sein, sagen alle Studien. Dies ist gilt jedoch nicht in allen Regionen und vor allem auch nicht für alle soziale Milieus gleichermaßen. Dazu werden im dritten Kapitel neuere Befunde vorgestellt. Im vierten Kapitel gehe ich darauf ein, wie Familien sich angesichts der Logiken der verschiedenen Institutionen arrangiert haben und stelle vor, wie diese Arrangements sich auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen auswirken. Im fünften Kapitel geht es dann um die Folgen demographischer und wirtschaftsstruktureller Veränderungen. Die Fragestellung ist hier, welche Berufe Frauen Zukunftschancen bieten. Im Fazit (Kapitel 6) werden Schlussfolgerungen für die Arbeit der Koordinierungsprojekte gezogen und ergänzend werden (im Anhang) Tipps sowie Hinweise auf Internetadressen gegeben.

II Frauen (und Männer) am Arbeitsmarkt

Deutschland überschreitet mit 63,2% nur knapp das Ziel der EU, wonach in allen Mitgliedsländern im Jahr 2010 eine Beschäftigungsquote von 60% erreicht werden soll. Dabei zählen bei der Beschäftigungsquote alle Frauen und Mädchen mit, die nur eine Stunde die Woche jobben. In manchen EU-Ländern mit vergleichbarer Wirtschaftskraft liegt die Quote erheblich höher. Ginge es allein nach der Erwerbsneigung von Frauen, wären hierzulande wesentlich mehr erwerbstätig. In einer Befragung von Müttern, deren Kinder höchstens neun Jahre alt waren, präferierte nur jede siebte Mutter das traditionelle Versorger-Hausfrauen-Modell. Selbst von den Müttern mit Kindern unter drei Jahren war kaum jede sechste westdeutsche und nur jede 20ste ostdeutsche damit zufrieden, dass der Mann allein verdiente (Engelbrech/Jungkunst 2001: 2). Unabhängigkeit in der Ehe ist mehr als 90% der Frauen wichtig, jede zweite votierte sogar für „sehr wichtig“. Auch die Männer legen sehr viel Wert auf die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Ehefrauen (IPOS 1996). Wenn Frauen erwerbstätig sind, dann häufig in Teilzeit. Insgesamt liegt das Volumen der von Frauen geleisteten Erwerbsarbeit erheblich unter der von Männern. Umgerechnet in Vollzeitäquivalenten beträgt die Erwerbsquote der Männer hierzulande etwa 70%, die der Frauen aber nur rund 45% (Beckmann 2005: 75). Im Folgenden stehen zunächst der Erwerbsverlauf und die Erwerbsbeteiligung im Vordergrund. Häufig wird die These vertreten, es müssten nur genügend Kindergartenplätze etc. vorhanden sein, um Müttern die Teilnahme an der Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Derartige Widrigkeiten tragen zwar zur geringen Erwerbsbeteiligung hierzulande bei (ich werde im Kapitel III darauf zurückkommen), bedeutsam sind jedoch auch andere Faktoren, nicht zuletzt die Berufe, die die Frauen gelernt haben. Anschließend berichte ich über arbeitslos gemeldeten Frauen und gehe auf die Frage ein, wie viele Stunden Frauen am liebsten arbeiten möchten und ob und unter welchen Bedingungen Väter eine Teilzeitarbeit aufnehmen würden um ihre Frauen von der Haus- und Familienarbeit zu entlasten.

1. Diskontinuitäten und Brüche: Erwerbsbeteiligung und Erwerbsverlauf von Frauen

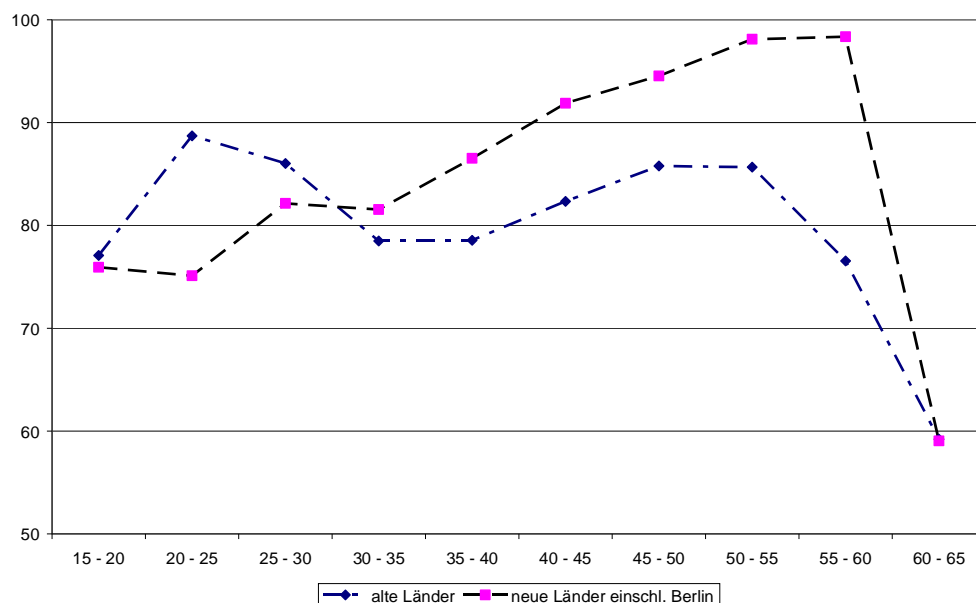
Insbesondere in Westdeutschland gibt es eine erhebliche Anzahl von Frauen, die zu den Nichterwerbspersonen zählen, also weder erwerbstätig noch arbeitslos gemeldet sind. Vergleicht man die Erwerbsbeteiligung ost- und westdeutscher Frauen, so unterscheidet sich der Anteil der *erwerbstätigen* Frauen in den einzelnen Altersgruppen zwischen West- und Ostdeutschland kaum. Im Osten sind allerdings wesentlich mehr arbeitslos gemeldet. Ost-Frauen würden – so es Arbeitsplätze für sie gebe – sich fast genauso häufig am Arbeitsmarkt beteiligen wie Männer. Unter den West-Frauen aber sind deutlich mehr Nichterwerbspersonen als unter den West-Männern. Meine These dazu ist, dass insbesondere West-Frauen sich eher für Erwerbsarbeit erwärmen ließen, würden ihnen attraktive Arbeitsplätze angeboten. Diese These erscheint auf den ersten Blick banal, sie

erhält jedoch Substanz durch einen Vergleich der Tätigkeiten von Frauen mit ihren erlernten Berufen. So manche Frau dürfte angesichts der Arbeitsplätze, die ihr offen stehen, doch lieber zu Hause bleiben wollen. Im Folgenden gehe ich zunächst auf die Erwerbsbeteiligung unterschiedlicher Altersgruppen ein und berichte dann aus Studien zum Erwerbsverlauf von Frauen. Im Vordergrund steht dabei die Frage, warum Frauen nicht erwerbstätig sind.

Meist ist die Geburt eines Kindes der erste Anlass die Erwerbstätigkeit zumindest vorübergehend aufzugeben. So sind denn auch von den Müttern mit mindestens einem Kind unter vier Jahren in Westdeutschland lediglich 19% erwerbstätig und in Ostdeutschland mit 33% ebenfalls vergleichsweise wenige. Mit dem vierten Lebensjahr des jüngsten Kindes steigt die Erwerbsbeteiligung in beiden Landesteilen auf 67% (Mütter mit Kindern im Alter von vier bis elf Jahren). Gleichzeitig steigt die Zahl der arbeitslos gemeldeten Frauen im Westen auf 8% und im Osten auf dramatische 27% (Stat. Bundesamt 2006: 486). Während fast alle ostdeutschen Mütter sich am Arbeitsmarkt beteiligen wenn das Kind im Kindergartenalter ist, bleibt von den westdeutschen ein Viertel zu Hause und manche kehren nie wieder in die Erwerbsarbeit zurück.

Übersicht: 1

Auf 100 erwerbstätige Männer kommen ... erwerbstätige Frauen



Quelle: Eigene Berechnungen nach: Statistisches Bundesamt (2008a): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. 30. September 2007. Wiesbaden, Tab. 45.

In jungen Jahren ist die Erwerbsbeteiligung westdeutscher Frauen fast so hoch wie die der Männer (vgl. Übersicht 1), fällt dann aber deutlich zurück und erreicht in der Altersgruppe der 45- bis 55jährigen einen neuen Höhepunkt – aber nicht wieder das Niveau der 20-25jährigen. In den neuen Ländern ist die Arbeitsmarktbeteiligung junger

Frauen dagegen auffallend niedrig, dann aber erfolgt ein kontinuierlicher Anstieg und in der Altersgruppe der 50-60jährigen ist annähernd das Niveau der Männer erreicht. Auch scheinen West-Frauen sich früher vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen als Ost-Frauen.

Die niedrige Erwerbsbeteiligung junger ostdeutscher Frauen dürfte auf einen Statistik-Effekt zurückzuführen sein. Die Zahlen der Übersicht 1 berücksichtigen nicht die unterschiedliche Geschlechterverteilung in den Altersgruppen: Die jungen Ost-Frauen sind wegen der schlechten Arbeitsmarktchancen davongelaufen und zählen jetzt zu den West-Frauen. Deutlich wird dennoch (wie auch schon in den vorhergehenden Übersichten), dass die Erwerbsbeteiligung ostdeutscher Frauen wesentlich höher ist als die westdeutscher und vor allem, dass die Frauenerwerbsquote bei den über 40jährigen fast so hoch ist wie die der Männer. Diese Kurven dürfen allerdings keinesfalls als Verläufe interpretiert werden. Sie zeigen die heutigen Verhältnisse und haben keine Vorhersagekraft. Entsprechend kann auch nicht der Schluss gezogen werden, westdeutsche Frauen lebten ein Dreiphasenmodell aus Erwerbstätigkeit, Kinderbetreuung und erneuter Erwerbstätigkeit. Vor allem ist nicht nur die Geburt von Kindern ein „Unterbrechungsmarker“, sondern ebenso z.B. das Schulpflichtigwerden der Kinder und die Orts- und Aufstiegsmobilität des Ehemannes (Krüger 1998).

Untersuchungen, die an der Universität Bremen (Born u.a. 1996, Krüger 1998) durchgeführt wurden, zeigen, dass viele der westdeutschen Frauen mehrfach zwischen Erwerbstätigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit pendeln. Die Forscherinnen trafen Frauen an, die bis zum Eintritt in das Rentenalter ihre Erwerbstätigkeit bis zu zwölfmal unterbrochen hatten (Born u.a. 1996: 224ff.).

„Ergebnisse der Betrachtung von weiblichen Lebensverläufen zeigen, dass die Vereinbarkeitsproblematik für Frauen nicht (mehr) auf die Phase der aktiven Mutterschaft beschränkt ist, sondern zu einem lebenslangen Prozess wird“ (Born 2000: 59).

Dieser Befund wird durch die repräsentativen Daten des sozio-ökonomischen Panels gestützt. Ihnen zufolge waren zwischen 1940 und 1949 geborene westdeutsche Frauen mit mindestens einem eigenen Kind zu 20,1% „immer erwerbstätig“, 10,8% „nur Hausfrau“ und 69,1% „teils Hausfrau, teils erwerbstätig“ (Kerner/Schulz 1992: 254). Immerhin knapp 20% gaben mehrmalige Umstiege an. Von den älteren (65-jährigen) Frauen waren es sogar mehr als 30%. Auch in der Stillen Reserve ist erhebliche Bewegung. Einer Untersuchung des DIW zu Folge, tauscht sich der Personenbestand innerhalb weniger Jahre nahezu aus (Holst/Schupp 1997: 928).

Ein wichtiges Ergebnis der Bremer Studie ist die Erkenntnis, dass

„nicht die Zahl der Kinder oder der Unterbrechungen, der regionale Kontext oder (...) die Lohnhöhen der Partner [entscheidend sind], sondern die Erwerbsverläufe von Frauen differieren in Korrespondenz zum jeweiligen erlernten *Erstberuf*“ (Krüger 1998: 146).

Die befragten Frauen hatten ihre Berufsausbildung 1948/49 abgeschlossen. 30 Jahre später, somit im Alter von ca. 48 Jahren, arbeitete von den Kinderpflegerinnen (von denjenigen, die zu diesem Zeitpunkt überhaupt erwerbstätig waren) keine mehr im er-

lernten Beruf, 83% übten andere Tätigkeiten aus und 17% hatten nicht-sozialversicherungspflichtige Jobs. Bei den Verkäuferinnen war das Verhältnis 27 : 15 : 59, bei den Friseurinnen 11 : 22 : 67 und bei den Schneiderinnen 26 : 11 : 63. Einzig Frauen mit anderen kaufmännischen Ausbildungen als Verkäuferin übten noch zu 50% ihren Beruf aus, 17% waren fachfremd tätig und 33% in nicht-versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen (ebd.). Worum es sich bei den „anderen Tätigkeiten“ handelt, wird in dieser Studie nicht ausgewiesen. Die erschreckend hohe Zahl von Frauen in nicht-versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen weist aber darauf hin, dass es sich mehrheitlich wohl kaum um Karrieren wie z.B. zweite Bildungswege gehandelt haben dürfte.

Bei jüngeren Altersjahrgängen zeigt sich dasselbe Bild. In einer weiteren Studie hat das Forschungsteam 2.130 Frauen befragt, die ihre Berufsausbildung 1960, 1970 oder 1980 abgeschlossen haben. Auch in dieser Untersuchung erwies sich die berufliche Qualifikation und nicht die familiäre Situation als entscheidender Faktor. Von den Krankenschwestern aller Abschlussjahrgänge haben mehr als 60% ihre Erwerbsarbeitszeit komplett im erlernten Beruf verbracht. Das Verhältnis von Berufsarbeit zu berufsfremder Tätigkeiten sinkt in der folgenden Reihenfolge:

- Krankenschwestern,
- Bürokauffrauen,
- Bankkauffrauen,
- Industriekauffrauen,
- Groß- und Außenhandelskauffrauen,
- Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelgewerbe,
- Verkäuferinnen,
- Friseurinnen,
- Arzthelferinnen,
- Zahnarzthelferinnen,
- Hotel- und Gaststättengehilfinnen.

Die Letztgenannten hatten – je nach Abschlussjahrgang – nur noch zwischen 20 und 36% ihrer Erwerbsarbeitszeit im Lehrberuf zugebracht (Born 2000: 55ff.). Ob die Berufsinhaberinnen Mütter waren oder nicht, machte keinen Unterschied. Auch war der Berufswechsel nicht durch einen Übergang in Teilzeitarbeit veranlasst. Einer neueren Analyse zu Folge arbeiten nur 30% der gelernten Friseurinnen (die erwerbstätig sind!) im erlernten Beruf, 12% berufsnah und 58% fachfremd, wobei Letztere wiederum mehrheitlich An- und Ungelerntentätigkeiten ausüben (Aßmann/Hall 2008: 35). Die Ergebnisse des Bremer Lebensverlaufsprojekts und auch ältere Untersuchungen (Engelbrech 1991; Clauß/Jansen 1984) lassen vermuten, dass es in anderen Berufen noch düsterer aussieht.¹

¹ Für Ende 2008 haben Annika Aßmann und Anja Hall, Bundesinstitut für Berufsbildung, das Erscheinen eines Buches: „Indikatoren zu Ausbildung und Beruf in Deutschland“, mit weiteren Analysen angekündigt.

Informationen zu den vielen anderen Berufen, zu den Chancen, die sie auf dem Arbeitsmarkt eröffnen, ob die Berufsinhaber/-innen in der jüngeren Vergangenheit Karriere machten oder als Ungelernte arbeiten mussten, ob sie von ihrem Verdienst leben konnten und ob im Zweifel auch ein Wechsel in einen anderen Beruf unter Beibehaltung des Status als Fachkraft erfolgte – darüber wissen wir nichts. „Hinsichtlich der Berufsforschung in Deutschland ist klar ein Mangel zu konstatieren“, so der neue Direktor des IAB, Joachim Möller (Interview 2008, S. 8).² Sowohl die Bundesagentur (bzw. deren Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB) als auch das Sozioökonomische Panel (SOEP) weisen keine Einzelberufe aus, sondern fassen mehrere Berufe zu *Berufsordnungen* zusammen, die Friedemann Stooß schon vor vielen Jahren als „Kunstgebilde“ kennzeichnete (Stooß 1990: 54). Ähnliche Tätigkeiten wie z.B. die von Lehrerinnen und Kinderpflegerinnen oder von Sozialarbeiterinnen und Altenpflegerinnen werden zusammengemischt. Aus so gewonnenen Daten ist dann weder zu entnehmen, wie die Chancen von Lehrerinnen mit akademischer Ausbildung gegenüber Kinderpflegerinnen mit Hauptschul- und zweijährigem Berufsfachschulabschluss oder von Altenpflegerinnen gegenüber Sozialarbeiterinnen mit FH-Abschluss und diese wiederum gegenüber Sozialarbeiterinnen mit einjährigem Berufsfachschulabschluss sind. Berufsordnungen ignorieren Unterschiede im Abschlussniveau, der Struktur potenzieller Arbeitsplätze und der sozialen Schichtzugehörigkeit.

An der Qualifikationsstruktur hat sich seit Jahrzehnten kaum etwas verändert. Die meisten Frauen, die heute vor der Frage einer Rückkehr in den Beruf stehen, haben häufig einen der oben genannten Berufe gelernt und ihr Geld nicht selten auch schon vor der Erwerbsunterbrechung als An- oder Ungelernte verdienen müssen. Wiedereinsteigerinnen sind – einer älteren Untersuchung zu Folge – „häufiger noch als vor der Unterbrechung unterhalb ihres Ausbildungsniveaus beschäftigt“ (Engelbrech 1992: 342). Viele potenzielle Wiedereinsteigerinnen stehen vor der Frage, ob sie sich eine Tätigkeit als An- oder Ungelernte zumuten müssen und bleiben – sofern ihr Mann genug verdient – dann doch lieber zu Hause. Den Frauen *attraktive* Arbeitsplätze anbieten, heißt vor diesem Hintergrund vor allem, Ihnen eine berufliche Qualifikation zu vermitteln mit der sie Aussichten auf eine zufrieden stellende Tätigkeit haben. Für arbeitslos gemeldete Frauen gilt dies in ähnlicher Weise. Zwar suchen sie aktiv nach Arbeit und zum Teil händelnd nach jedweder Arbeit, aber der Grund für ihre Arbeitslosigkeit ist nicht nur der allgemeine Mangel an Arbeitsplätzen, sondern sie haben Berufe gelernt, die auf dem Arbeitsmarkt generell wenig gefragt sind. Im Folgenden stehen die arbeitslos gemeldeten Frauen im Mittelpunkt.

2. Qualifikationen und Defizite: arbeitslos gemeldete Frauen

Die Zahl der potenziellen Wiedereinsteigerinnen wird in den Statistiken der Arbeitsagenturen nur unvollständig abgebildet. Zum einen sind die Frauen der Stillen Reserve

2 Sinngemäß auch der Wissenschaftsrat (2007: 11) und Ostendorf (2005b: 461).

dort nicht enthalten, zum anderen scheint es unter den arbeitslos gemeldeten deutlich mehr Wiedereinsteigerinnen zu geben, als von der Bundesagentur ausgewiesen wird. Darüber hinaus zeigt die Analyse, dass Wiedereinsteigerinnen häufig deutlich jünger sind als vielfach angenommen wird. Im Folgenden werde ich zunächst Zahlen zum Umfang der Arbeitslosigkeit vorstellen, gehe auf die Qualifikation derjenigen Frauen ein, die ALG II („Hartz IV“) beziehen und zeige die Betroffenheit in ausgewählten Berufen auf. Abschließend gehe ich auf das Alter der Wiedereinsteigerinnen sowie auf deren finanziellen Verhältnisse ein.

Im Dezember 2007 waren 1.873.396 Frauen arbeitslos gemeldet, davon 36% bei den Arbeitsagenturen und 64% bei den Trägern des SGB II (Jobcenter etc.).³ Die Arbeitslosenquote von Frauen lag mit 10,4% höher als die der Männer (9,8%). (BA 2008c: 18). Viele Frauen sind schon seit langem auf der Suche nach Erwerbsarbeit. Nur 23,9% der Ende 2007 arbeitslos gemeldeten Frauen suchten weniger als drei Monate, 42,9% aber schon seit mehr als einem Jahr (BA 2008a, S. 45). Dennoch gibt es erhebliche Bewegungen. 3,4 Mio. Frauen meldeten sich im Laufe des Jahres 2007 neu arbeitslos und fast genauso viele (3,7 Mio.) meldeten sich bei den Arbeitsagenturen wieder ab (vgl. Tabelle 1). Mehr als die Hälfte davon ist allerdings weiterhin ohne Erwerbsarbeit. Sie sind lediglich nicht mehr bei den Agenturen registriert, weil die Zuständigkeit an die Jobcenter übergegangen ist. Bei der anderen knappen Hälfte ist der Verbleib unklar. Es dürfte sich um eine bunte Mischung von Abgängen in Rente, Aufnahme eines Studiums, Übergang in den Erziehungsurlaub oder in unbezahlte Pflegearbeit und Umzüge ins Ausland handeln. 0,6 Mio. Frauen meldeten sich aus der Nicht-Erwerbstätigkeit arbeitslos. Z.T. sind dies Wiedereinsteigerinnen. Einige aber mussten sich arbeitslos melden, weil der Anspruch ihres Mannes auf ALG I ausgelaufen ist und die Regeln des ALG II vorsehen, dass alle erwerbsfähigen Familienmitglieder zum Einkommen beitragen müssen.

Tabelle: 1

Arbeitslos gemeldete Frauen 2007: Zu und Abgänge
– in Millionen –

	Insgesamt	Erwerbstätigkeit	Ausbildung	Nicht-Erwerbstätigkeit*
Zugang	3,4	1,2	0,7	0,6
Abgang	3,7	1,2	0,7	0,6**

Quelle: BA (2008c): Arbeitsmarkt in Zahlen – Jahreszahlen -. Stand: Dezember 2007. Arbeitslose nach Rechtskreisen, S. 4 und 37, eigene Berechnungen.

* Ohne Arbeitsunfähigkeit oder erneuter Meldung nach Meldeversäumnis bzw. Nichterneuerung der Meldung.

** Davon 0,309 Mio. Abgänge in ALG II.

3 Unter dem Begriff „Jobcenter“ werden im Folgenden alle Träger des SGB II zusammengefasst, also auch die Optionskommunen und die Kommunen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung (wo nach wie vor die Arbeitsagenturen für die ALG-II-Empfänger/-innen zuständig sind).

Zur Struktur der arbeitslos gemeldeten Frauen liegen kaum Erkenntnisse vor. Dies gilt sowohl für Frauen, die ALG II beziehen als auch für diejenigen, die bei den Arbeitsagenturen erfasst sind. (Zu Letzteren gehören die Bezieherinnen von ALG I und alle, die keinen Anspruch auf ALG II haben, z.B. weil ihr Mann hinreichend verdient.) Die Datenlage ist heute schlechter als vor einigen Jahren. Die Philosophie der zwischenzeitlich erfolgten Organisationsreform der Bundesagentur für Arbeit (BA) stellt auf die Effizienz des „Betriebes BA“ ab und die Statistiken weisen entsprechend vorrangig Umschlagszahlen, Kosten und Erträge aus.⁴ Fragen von Sozialwissenschaftlern/-innen z.B. zur Struktur der arbeitslos Gemeldeten bleiben häufiger noch als vordem unbeantwortet. Zudem fehlt es Öfteren die geschlechtsspezifische Aufbereitung. Im Folgenden gehe ich zunächst auf die Gruppe der Frauen ein, die ALG II beziehen. Z.T. muss dabei auf unterschiedliche Erhebungszeitpunkte⁵ zurückgegriffen, an manchen Stellen die Bezugsgruppe gewechselt und manchmal müssen Zahlen verwendet werden, die die BA als „vorläufig“ kennzeichnet.⁶

Im Jahr 2007 bezogen 5,3 Mio. Menschen ALG II, wovon wiederum knapp die Hälfte (46%; 2,4 Mio.) offiziell als arbeitslos zählte. Von den anderen befanden sich 7,9% in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, 10,1% hatten ein Einkommen von mehr als 400 Euro im Monat, 6,1% waren zwischen 58 und 64 Jahre alt und 9,1% jünger als zwanzig (BA 2008d: 15). Von den 5,3 Mio. waren 42,4% Frauen (ebd.: 17). Die Älteren sowie die Ein-Euro-Jobber/innen, die Niedrigverdiener/innen und Diejenigen, die sich in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen befinden, mitgezählt, stellen Arbeitslose die größte Gruppe der ALG-II-Beziehenden.

Mehr als ein Viertel der erwerbsfähigen Frauen (und etwas seltener die Männer) ist nur deshalb auf ALG II angewiesen, weil ihr Erwerbseinkommen nicht für den Lebensunterhalt reicht (BA 2008d: 21). Rund die Hälfte davon hat Kinder.⁷ Weitere 52.367 Frauen beziehen ALG II, weil ihr ALG I zu niedrig ist (ebd.: 23). Insgesamt ist die Zahl der Frauen unter den Alleinerziehenden mit ALG-II-Bezug höher als in der Gesamtbevölkerung, d.h. allein erziehende Frauen sind öfter noch als allein erziehende Männer auf ALG-II angewiesen. Alleinerziehende im ALG-II-Bezug mit einem vierjährigen Kind haben gegenwärtig monatlich 1.102 Euro zur Verfügung und Paare mit ebenfalls vier-

4 Zur Organisationsreform der BA vgl. Bender u.a. 2006.

5 Verwendet werden – wie jeweils angegeben – zumeist Zahlen für das Jahr 2007. Manchmal musste aber auf Zahlen für Januar oder Februar 2008 ausgewichen werden. Aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf die Angabe des Bezugszeitraums verzichtet.

6 Die BA kann endgültige Zahlen erst nach drei Monaten vorlegen, da in diesem Zeitraum meist noch erhebliche Korrekturen erfolgen. Allerdings rechnet die BA einen Erfahrungswert mit ein, so dass nicht mit größeren Abweichungen zu rechnen ist.

Das BMAS hat ein Projekt zur „Bewertung der SGB-II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht“ in Auftrag gegeben. Erste Ergebnisse liegen vor (Brand u.a. 2007) und konnten für die Aufbereitung herangezogen werden.

7 Bei 49% aller erwerbstätigen ALG-II-Beziehenden leben Kinder im Haushalt, 17% sind allein erziehend und 32% leben in Partnerschaften (BA 2008b: 22). Geschlechtsspezifisch aufbereitete Zahlen liegen hierzu nicht vor.

jährigem Kind 1.325 Euro (BMAS 2008: 82). Schon ein Netto-Erwerbseinkommen in dieser Höhe wäre für viele Frauen „profitabel“, weil sie dann das Kindergeld zusätzlich erhielten.

Bezieherinnen von ALG II gelten oftmals als wenig qualifiziert und deshalb als nicht in den Arbeitsmarkt integrierbar. Dies ist jedoch allenfalls die „halbe Wahrheit“. Gut die Hälfte der arbeitslosen ALG-II-Bezieherinnen hat in der Tat keinen Berufsabschluss, 44% jedoch können eine betriebliche oder berufsfachschulische Ausbildung vorweisen und 3,8% sogar ein Fachhochschul- oder Universitätsstudium (Noll u.a. 2006: 36). Ähnlich sehen die Zahlen zu den Schulabschlüssen aus: 23,8% haben keinen Abschluss, aber 9% das Fachabitur oder Abitur (ebd.).

Tabelle: 2

Arbeitslose Frauen 2005 in ausgewählten Berufsordnungen

(Zielberuf, in Klammern die zugehörigen Ausbildungsberufe)

Berufsordnung	Arbeitslose	Arbeitslosenquote in %	
		Frauen	nachrichtlich: Männer
Verkäuferin (Verkäuferin, Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk)	337.628	22,3	17,9
Friseurin	24.455	16,7	19,6
Sprechstundenhelferin (Arzt-, Zahnarzt-, Tierarzhelferin)	44.057	8,9	10,9
Gastwirte, Hoteliers, Gaststättenkaufleute, auch: Kaufmannsgehilfen im Hotel- und Gaststättengewerbe, Hotelfachleute (Hotelfachfrau, Hotelkauffrau u.a.)	24.621	9,0	5,9
Bank- und Versicherungskauffrau (Bankkauffrau, Versicherungskauffrau u.a.)	28.820	3,7	3,3
Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäuferinnen, Verkaufs- und Filialleiterinnen (Einzelhandelskauffrau, Kauffrau im Groß- und Außenhandel)	94.547	20,2	17,2
Bürofachkräfte (Bürokauffrau, Fachangestellte für Bürokommunikation, Verwaltungsfachangestellte, Industriekauffrau, Rechtsanwalts- und Notargehilfin, Kauffrau in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft, Fremdsprachenkorrespondentin u.a.)	307.372	9,0	5,2

Quelle: Eigene Berechnungen nach: IAB: Berufe im Spiegel der Statistik.

Etwa die Hälfte der Frauen benötigt eine berufliche Erstausbildung und vielfach fehlt auch ein allgemein bildender Schulabschluss. Die andere Hälfte aber könnte entweder auf der Basis der gelernten Berufe in den Arbeitsmarkt integriert werden, oder – sofern

es keine Nachfrage nach ihren Berufen gibt – käme eine Umschulung in Frage. Fast jede zehnte könnte sogar ein Studium aufnehmen.

Im ersten Abschnitt dieses Kapitels habe ich berichtet, dass Frauen mit typischen Frauenberufen sich häufig Arbeit als Un- und Angelernte suchen müssen, weil ihre Berufe auf dem Arbeitsmarkt wenig nachgefragt werden. Dies verdeutlichen ausschnittsweise auch die Daten der BA. In der Tabelle 2 werden Informationen zu Berufen zusammengefasst, die von ca. 40% aller Mädchen, die im Rahmen des dualen Systems eine Ausbildung absolvieren, erlernt werden. (Zugleich wird ersichtlich, wie unzureichend vielfach die Erfassung nach Berufsordnungen ist.) Bei Verkäuferinnen und Friseurinnen entspricht die Berufsordnung den Berufen: Hier gibt es überdurchschnittliche Arbeitslosenquoten. In der Gruppe der Groß- und Einzelhandelskauffleute zeigen sich ebenfalls erschreckend hohe Quoten. Allerdings wissen wir trotzdem nicht allzu viel. Schließlich kann eine Einzelhandelskauffrau kaum im Außenhandel arbeiten. Ähnlich verhält es sich mit den Büroberufen. Bürokauffrauen und Bürogehilfinnen (heutige Bezeichnung: Kauffrau für Bürokommunikation) sowie Rechtsanwaltsgehilfinnen und Verwaltungsfachangestellte haben Unterschiedliches gelernt. Das Gleiche gilt für Hotelkauf- und Hotelfachfrauen; die eine kennt sich im Rechnungswesen aus und die andere in der Gästebetreuung. Möglicherweise sind die Arbeitslosenquoten jeweils höchst verschieden – wir wissen es nicht.

Tabelle: 3
Arbeitslos gemeldete Frauen nach Altersgruppen im Juni 2007 (SGB III)

Alter	insgesamt.		ALG-Bezug		ohne ALG Bezug		
		in %		in %		in %	in % der Altersgruppe
unter 20	10.215	1,6	3.135	1,0	7.080	2,0	69,3
20-24	52.291	8,0	31.453	10,3	20.838	6,0	39,9
25-29	51.396	7,9	33.555	11,0	17.841	5,1	34,7
30-34	53.114	8,1	32.734	10,7	20.380	5,9	38,4
35-39	72.340	11,1	37.246	12,2	35.094	10,1	48,5
40-44	85.952	13,2	36.306	11,9	49.646	14,3	57,8
45-49	93.217	14,3	37.374	12,2	55.843	16,1	59,9
50-54	111.346	17,1	44.977	14,7	66.369	19,1	59,6
55-59	115.276	17,7	44.446	14,5	70.830	20,4	61,4
60-65	7.027	1,1	4.310	1,4	2.717	0,8	38,7
Summe	652.174	100,0	305.536	100,0	346.638	100,0	53,2

Bundesagentur für Arbeit (2007b): Sonderauswertung der Statistik der BA. Arbeitslose im Rechtskreis SGB III: Leistungs- und Nichtleistungsempfänger. Nürnberg, S. 11. Eigene Berechnungen

Häufig wird angenommen, dass Frauen mit etwa 45 Jahren wieder einsteigen wollen. Eine Studie der BA zu den Berufsrückkehrerinnen zeigt jedoch, dass die Wiedereinsteigerinnen noch vergleichsweise jung sind: 26% sind höchstens 29 Jahre alt und 50%

zwischen 30 und 39 (BA 2006: 4). Die Hälfte hat die Erwerbstätigkeit höchstens drei Jahre unterbrochen und davon wiederum die Hälfte höchstens zwei Jahre (ebd.: 7). Der Terminus „Berufsrückkehrerin“ ist von der BA spezifisch definiert: Die Unterbrechung muss mindestens ein Jahr gedauert haben und spätestens ein Jahr nach der Unterbrechung muss die Erwerbstätigkeit wieder aufgenommen werden. Sie muss zudem wegen Betreuung und Erziehung von Kindern unter 16 Jahren oder wegen Pflege erfolgt sein (BA o.D.). Andere „Unterbrechungsmarker“ (Krüger) bleiben somit unberücksichtigt.

Ein Blick in die Statistik der Frauen, die bei den Arbeitsagenturen⁸ arbeitslos gemeldet sind, legt nahe, dass die Befunde der BA-Befragung auch auf weitere Frauengruppen zutreffen dürften. Abgesehen davon, dass es auch junge Mütter gibt, die schon sehr früh wieder nach Erwerbsarbeit suchen, steigt insbesondere in der Altersgruppe der 35-40jährigen Frauen die Zahl der arbeitslos gemeldeten deutlich und der Anteil derjenigen, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, nimmt gegenüber der vorhergehenden Altersgruppe sprunghaft um 10,1 Prozentpunkte zu (vgl. Tabelle 3). Insgesamt erhält mehr als die Hälfte aller Frauen, die bei den Agenturen gemeldet sind, keine Geldleistungen. (Von allen arbeitslosen Frauen sind es 18%). Es ist davon auszugehen, dass es sich bei einem erheblichen Teil um Wiedereinsteigerinnen handelt, die länger nicht sozialversicherungspflichtig erwerbstätig waren. In den beiden folgenden Altersgruppen steigt dann sowohl die Arbeitslosigkeit als auch der Anteil derjenigen, die keine Leistungsansprüche haben. Bei den über 50-Jährigen liegt die Arbeitslosigkeit bei 20%.⁹ Nach der Definition der BA zählten im November 2007 60.438 Frauen zu den Berufsrückkehrerinnen. Die Zahl der Frauen, die 35 Jahre alt oder älter waren und keine Leistungen erhielten, war aber erheblich größer.

Das Ausmaß der gegenwärtigen Unterbeschäftigung von Frauen, bezogen auf diejenigen, die zum aktiven Erwerbspotential zählen, hat die BA in einer Synopse zusammengefasst. Sie wird in der Übersicht 2 in der linken Spalte zitiert, in der rechten Spalte werden die Zahlen konkretisiert und z.T. kommentiert. Das Arbeitsvolumen von Frauen könnte vor allem durch die Integration der 1,8 Mio. arbeitslos gemeldeten erweitert werden. Möglicherweise würden auch von den 3,26 Mio. bisher ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen (400-Euro-Jobberinnen) einige die Stundenzahl erhöhen wollen. (Unter ihnen befinden sich allerdings viele Mütter kleinerer Kinder.)¹⁰, der Integration der 121.198 Ein-Euro-Jobberinnen. Hinzu kommen noch die Frauen der Stillen Reserve. Allein von den Müttern mit unter dreijährigen Kindern zählen 10% dazu und von

8 Bezieherinnen von ALG I und Arbeitslose ohne Leistungsbezug.

9 Die Arbeitslosenquoten der über 60-Jährigen dürften in Zukunft wegen veränderter rentenrechtlicher Regeln erheblich höher ausfallen. Zudem wurde der Passus des SGB III, der vorschrieb, dass arbeitslos Gemeldete die Möglichkeit einer vorgezogenen Altersrente in Anspruch nehmen mussten, zwischenzeitlich gestrichen.

10 In einer Befragung von Berufsrückkehrerinnen hat die BA ermittelt, dass fast die Hälfte von ihnen durch eine geringfügige Beschäftigung „zusätzliche Kenntnisse/Erfahrungen“ erworben hat (BA 2006). Möglicherweise haben weitere geringfügige Beschäftigungen ausgeübt, ohne etwas dazugelernt zu haben. Die Zahl der Frauen, die während der Erziehungs- oder Pflegezeit Kontakte zur Arbeitswelt gehalten haben, ist also erheblich.

den Müttern mit zwölf- bis sechzehnjährigen Kindern immer noch 9% (Stat. Bundesamt 2006: 486). Die Integration der Ein-Euro-Jobberinnen in den ersten Arbeitsmarkt würde zwar das Arbeitsvolumen nicht erhöhen, aber immerhin deren Abhängigkeit von Sozialleistungen vermindern.

Übersicht: 2

Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt

▶ In Deutschland stieg die Frauenbeschäftigungsquote seit 2000 bis heute an und lag Anfang 2007 bei 63,2 Prozent .	
▶ 11,93 Millionen Frauen waren im Juni 2006 sozialversicherungspflichtig beschäftigt . Das waren 45,3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.	11,93 Mio.
▶ Die weit überwiegende Zahl der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten sind Frauen . Im Juni 2006 waren 3,81 Mio. (84,1 Prozent) der 4,53 Mio. Teilzeitbeschäftigten weiblich.	3,81 Mio.
▶ 4,85 Mio. Personen sind ausschließlich geringfügig beschäftigt . Von dieser Gruppe sind 67,2 Prozent weiblich .	3.26 Mio.
▶ Von den gut 300.000 Personen in Arbeitsgelegenheiten der Mehraufwandsvariante (Ein-Euro-Jobs) waren im Jahr 2006 40,5 Prozent weiblich .	121.198
▶ Von September 2006 auf September 2007 sank die Zahl der arbeitslosen Frauen um 313.000 Personen oder 14,8 Prozent . Die Männerarbeitslosigkeit sank im gleichen Zeitraum um 381.000 oder 18,0 Prozent .	September 2007: 1,8 Mio.
▶ Der Frauenanteil an allen Arbeitslosen stieg auf 51,1 Prozent an.	Die Stille Reserve müsste noch hinzugezählt werden.

Quelle zur linken Spalte: BA (2007a): Situation von Frauen und Männern am Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Nürnberg, S. 3 (leicht gekürzt).

Was aber sind erfolgreiche Wege einen Arbeitsplatz zu finden? Dazu hat das IAB jüngst neue Daten veröffentlicht (vgl. Tabelle 4). Unternehmen versuchen am häufigsten Arbeitnehmer/-innen zu finden, indem sie eigene Inserate schalten, 45% tun dies und 24% aller Stellen werden darüber besetzt. Noch öfter allerdings werden neue Mitarbeiter/-innen über persönliche Kontakte gefunden. Das IAB hat diese Zahlen nicht geschlechtsspezifisch aufbereitet, vermutlich aber gibt es keine großen Unterschiede. Das Problem vieler Wiedereinsteigerinnen ist jedoch, dass sie längere Zeit keinen Kontakt mehr zum Betrieb hatten und auch in ihrem Bekannten- und Freundeskreis ist nicht unbedingt jemand, der in einem Betrieb arbeitet, wo die jeweilige Qualifikation gefragt ist. Darüber hinaus hat sich nicht selten auch der Freundeskreis zwischenzeitlich verändert und die neuen Freundinnen sind selbst Mütter und in derselben Situation oder wollen noch nicht wieder erwerbstätig werden. Nicht nur die Enge des Arbeitsmarktes und möglicherweise wenig gefragte berufliche Qualifikationen sind Hürden, sondern auch, dass den Frau-

en die besonders Erfolg versprechenden informellen Suchwege nicht mehr zur Verfügung stehen.

Tabelle: 4
Erfolgreiche Wege zur Stellenbesetzung 2007

Suchweg	Beschrittener Suchweg* in %	Erfolgreicher Suchweg in %
Über eigene Mitarbeiter, persönliche Kontakte	40	27
Eigene Inserate	45	24
Auswahl aus Initiativbewerbungen, Bewerberliste	31	13
Stellenangebote im Internet**	39	12
Kontakt zur Arbeitsagentur	39	12
Darunter:		
Kontakt zu Mitarbeiter/innen	30	8
Nutzung der Internetdienste	23	4

Quelle: IAB (2008): Wege zur Stellenbesetzung 2007 in West- und Ostdeutschland. IAB-Kurzbericht 7/2008.

* Mehrfachnennungen möglich

** Ohne Internetdienste der Arbeitsagenturen

Die Arbeitslosigkeit von Frauen ist immens. Volkswirtschaftlich betrachtet wird ein ungeheures Arbeitskräftepotenzial verschwendet. Ein Problem sind die mitgebrachten Qualifikationen. In einigen, besonders häufig von Frauen erlernten Berufen ist die Arbeitslosigkeit doppelt so hoch wie durchschnittlich. Darüber hinaus hat die Analyse gezeigt, dass die Zahl der Wiedereinsteigerinnen wesentlich höher ist, als von der Bundesagentur als „Berufsrückkehrerin“ ausgewiesen wird. Möglicherweise wird manche/r Fallmanager/-in die Eintragung „vergessen“ haben um sich während der Gesprächszeit nicht allzu lange hinter dem Computer „verstecken“ zu müssen. In der Differenz könnte aber auch zum Ausdruck kommen, dass in der Definition der Arbeitsverwaltung die Komplexität weiblicher Lebensverläufe untererfasst ist. Der Rat an die betroffenen Frauen ist, die Angebote der BA zu nutzen, aber auch informelle Kontakte zu reaktivieren und neue aufzubauen.

3. Wünsche und sich fügen: Teilzeitarbeit und betriebliche (Un-)Kulturen

Viele Mütter versuchen, Beruf und Familie zu vereinbaren, indem sie Teilzeit arbeiten. Auch von den Erziehungs“urlaubenden“ arbeitet mehr als die Hälfte auf 400-Euro-Basis. In diesem Abschnitt wird vorgestellt, inwieweit Teilzeitarbeit tatsächlich den Wünschen von Frauen entspricht, wie viele Stunden Frauen am liebsten arbeiten möchten und warum so wenige Männer, insbesondere Väter, ihre Arbeitszeit reduzieren. Teilzeitarbeit

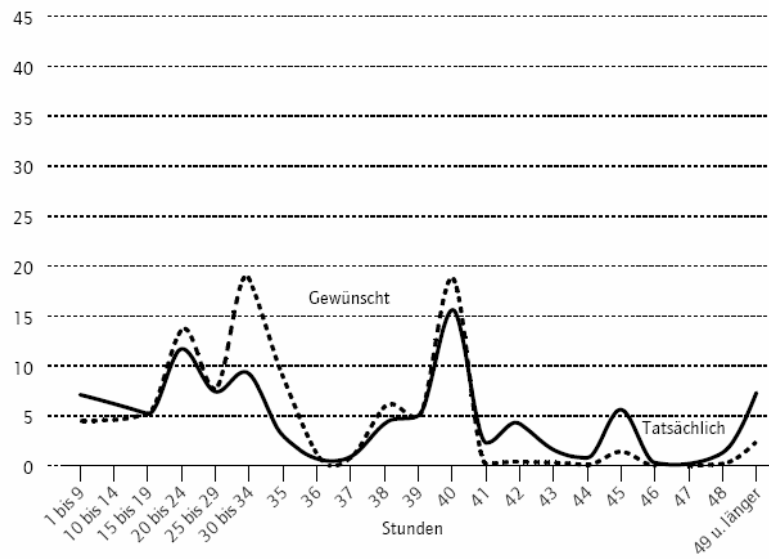
gilt häufig als *die* Ideallösung. In Wirklichkeit aber sind die Verhältnisse viel komplexer.

Übersicht: 3

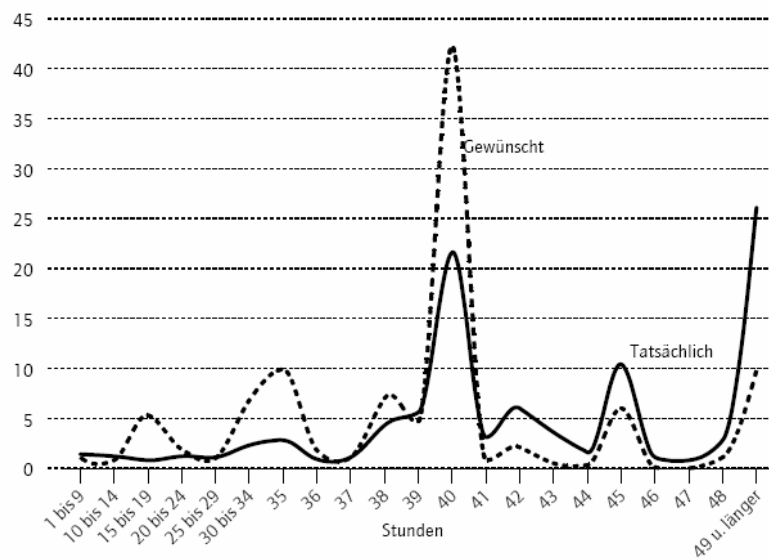
Tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigter¹ in Deutschland im Jahr 2005

Anteile in %

Frauen



Männer



¹ Angestellte, Arbeiter, Beamte, ohne Auszubildende.

Quellen: SOEP; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2007

Quelle: Holst, Elke (2007): Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten. DIW Wochenbericht 14-15/2007, S. 213.

Im Rahmen des SOEP erkundet das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) regelmäßig die vereinbarten und tatsächlichen Arbeitszeiten sowie die Arbeitszeitwünsche. Die Frage zu den Arbeitszeitwünschen schließt eine Veränderung des Verdienstes mit ein, geht aber implizit vom Status quo anderer sozio-ökonomischer Verhältnisse wie z.B. dem Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung aus. Frauen wünschen sich im Durchschnitt 30 und Männer 38,8 Wochenstunden. Dabei unterscheiden sich die Arbeitszeitwünsche der Männer in Ost- und Westdeutschland kaum. Westdeutsche Frauen aber würden am liebsten 29 Stunden erwerbstätig sein, ostdeutsche dagegen 34 (Holst 2008: 212). Tatsächlich arbeiten Frauen 31,6 und Männer 42,4 Stunden. Insgesamt also möchten Frauen *und* Männer weniger arbeiten als bisher und mehr Männer und Frauen müssen mehr Überstunden leisten als ihnen lieb ist (vgl. Übersicht 3). Gleichzeitig ist der Anteil derjenigen, die Teilzeit arbeiten möchten größer als der Anteil der dieses tatsächlich tut, wobei von den Teilzeit arbeitenden Frauen wiederum viele ihre Stundenzahl erhöhen möchten (vgl. auch Klenner/Pfahl 2008).

Nach einer Studie des DIW hängt die Arbeitszufriedenheit ganz wesentlich davon ab, ob die Arbeitszeit den eigenen Wünschen entspricht. Das für die betriebliche Personalpolitik beachtenswerte Ergebnis lautet:

„Wer im zeitlichen Umfang anders arbeiten muss als gewünscht, hat eine erhebliche Einbuße an Lebensqualität zu verzeichnen. Wobei diese Negativwirkung bei der Arbeitszufriedenheit relativ am höchsten (...) ist“ (Grözinger u.a.: 95).

Bezogen auf Mütter lautet das Ergebnis sogar, dass Teilzeit arbeitende nicht nur eine höhere Lebenszufriedenheit aufweisen als Vollzeit arbeitende, sondern, dass sie auch zufriedener sind als nichterwerbstätige (Trzcinski/Holst 1993). Die Wiedereingliederung bislang nichterwerbstätiger Mütter bedeutet also, dass viele von ihnen an Lebenszufriedenheit hinzugewinnen.

Der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitszeit wäre ein Ansatzpunkt, Teilzeitarbeit für Männer und insbesondere Väter einzufordern. Im Jahr 2001 hat das Statistische Bundesamt im Rahmen des Mikrozensus die Arbeitszeitwünsche erfragt. Danach möchte jeder dritte Vater seine Berufsarbeit reduzieren (Männer ohne Kinder zu 23%) um mehr Zeit für die Hausarbeit zu haben (Stat. Bundesamt 2003: 19).¹¹ Ob unter „Hausarbeit“ die Zeit für Kinder miteingefasst ist, wird im Text nicht deutlich. Es gibt allerdings erhebliche Unterschiede zwischen den Männern. Ausgerechnet *junge* Väter äußern selten den Wunsch nach einer Reduzierung und dehnen ihre Erwerbsarbeitszeit sogar noch aus (Gille/Marbach 2004: 96; Grözinger u.a. 2008: 96). Wahrscheinlich hält das dann geringere Gehalt sie von Teilzeitarbeit ab und zudem werden gerade in jungen Jahren entscheidende Weichen für die spätere Karriere gestellt. Darüber hinaus unterscheidet sich der Wunsch nach Teilzeitarbeit zwischen sozialen Milieus (vgl. Tabelle 5).¹² Unter den Männern möchten insbesondere die Hedonisten

11 Bei Müttern ist es unterschiedlich: 24% wünschen sich mehr Zeit für den Beruf und 20% für die Hausarbeit.

12 Die Milieus werden im dritten Kapitel ausführlich vorgestellt.

weniger arbeiten. Dies dürfte den Müttern ihrer Kinder aber wenig helfen, da dahinter der Wunsch nach Maximierung der eigenen Freizeit stecken wird. Abgelehnt wird Teilzeitarbeit insbesondere von den DDR-Nostalgikern. Aber auch moderne Performer, die konservativen und die etablierten Männer sind eher zurückhaltend. Bei den Frauen finden sich ebenfalls Unterschiede. Auch hier sind wieder die DDR-Nostalgikerinnen und die Etablierten eher ablehnend, während mehr als die Hälfte der Konsum-Materialistinnen Teilzeit arbeiten möchte. Bei den DDR-Nostalgikern dürften ideologische Motive überwiegen, bei den Etablierten die Relevanz von Karriere und Einkommen und bei den Konsum-Materialistinnen, die zur unteren Mittelschicht und Unterschicht gehören, der Umstand, dass ihre Männer sie wenig bei der Haus- und Familienarbeit unterstützen.

Tabelle: 5

Bereitschaft zur Teilzeitarbeit

(weniger als 35 Stunden wöchentlich)

	Männer %	Frauen %
Milieus		
Konservative	18	38
Etablierte	18	21
Postmaterialisten/-innen	29	46
Moderne Performer/-innen	16	30
Traditionsverwurzelte	21	43
DDR-Nostalgische	7	16
Bürgerliche Mitte	20	36
Experimentalisten/-innen	30	43
Konsum-Materialisten/-innen	27	53
Hedonisten/-innen	33	35

Quelle: Wippermann, Carsten u.a. (2008): Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus 2007. Berlin (BMFSFJ, S. 55.

Ein wesentlicher Grund, warum Männer so selten Teilzeit arbeiten, ist das familienunfreundliche Betriebsklima (Döge 2007: 29), insbesondere die Anwesenheits(un)kultur. „Leistung und Loyalität mit dem Betrieb werden noch weitgehend mit der physischen Präsenz am Arbeitsplatz gleichgesetzt, Familienarbeit hat in dieser Kultur keinen Stellenwert“ (ebd.). Selbst im familienfreundlichen Schweden nimmt nur knapp jeder dritte Vater die „Papamonate“ in Anspruch. Für männliche wie weibliche Führungskräfte – so eine Studie, die Arlie Hochschild in einem US-amerikanischen Betrieb durchführte – gelte: „Frauen bringen Babys zur Welt, also sind Babys Frauensache“ (ebd.: 30). Werden weibliche Führungskräfte selbst Mutter, schlägt diese Un-Kultur gegen sie zurück und kann das berufliche Aus bedeuten (Henninger u.a. 2007). Führungskräfte, die Freistellungsmöglichkeiten und Rechte auf Arbeitszeitreduzierung in Anspruch nehmen, gelten als nicht leistungsbereit.

Das zentrale Problem von Müttern, aber auch von Vätern, ist der Mangel an Zeit. Befragungen von Erwerbstätigen zeigen, dass der wichtigste Handlungsbedarf, damit Be-

triebe familienfreundlicher werden, in der Arbeitszeitpolitik besteht (Klenner/Strauß 2008: 11). „Mehr als die Hälfte der Mütter wünscht sich kürzere Arbeitszeiten. Auch bei den Vätern würden mehr als drei Viertel lieber weniger arbeiten“ (Klenner 2007: 20). Weiteren Handlungsbedarf sehen die Befragten im Hinblick auf die finanzielle Unterstützung (17%), Freistellungsmöglichkeiten für Pflegeaufgaben (14%), ein familienfreundliches Betriebsklima (11%), Vermittlung von Betreuungsangeboten (9%) und Angebote während der Elternzeit (8%) (ebd.). Eine logistische Regression dieser Daten ergab, dass ein Betrieb dann als besonders familienfreundlich wahrgenommen wird, „wenn familiäre Belange bei der Arbeitszeitfestlegung berücksichtigt werden. An zweiter Stelle für die Familienfreundlichkeit steht das *Betriebsklima*“ (Klenner/Schmidt 2007: 500, Herv. i. Original).¹³

Angesichts der Zuschreibung der Verantwortung für Kinder an die Mütter verwundert es nicht, dass der Anteil Teilzeit arbeitender Männer sehr gering ist. So waren zum Stichtag 30.9.2007 4 Mio. Frauen aber nur 0,8 Mio. Männer sozialversicherungspflichtig Teilzeit erwerbstätig. Unter den Frauen ist der Anteil der Teilzeit arbeitenden sehr hoch: Nahezu jede dritte sozialversicherungspflichtig erwerbstätige Frau war nicht in Vollzeit, aber nur jeder 20ste Mann (32,8% zu 5,2 %). Die meisten Teilzeitbeschäftigte gibt es in Berlin (20,5%). Allerdings ist dort die Teilzeitquote von Frauen mit 29,3% leicht unterdurchschnittlich, die der Männer mit 10,9% aber doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt. Diese Quote wird in keinem anderen Bundesland erreicht. Am seltensten sind Teilzeitbeschäftigte in Thüringen (15,6%). Am oberen Ende liegen Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt mit jeweils knapp 17% (Stat. Bundesamt 2008a).

Noch größer sind die Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen. Teilzeitarbeitende Frauen sind vor allem in den Branchen Nachrichtenübermittlung, Erziehung und Unterricht, Sozialwesen, öffentliche Verwaltung und Einzelhandel zu finden. Annähernd jede zweite Frau arbeitet dort Teilzeit. Dagegen liegt die Teilzeitquote in der Metallherzeugung¹⁴, der Herstellung von Büromaschinen usw.¹⁵ sowie im Fahrzeugbau mit zusammen immerhin 0,6 Mio. weiblichen Beschäftigten nur zwischen 13,7% und 15,4% (ebd.). Es scheinen sich Branchenkulturen herausgebildet haben. Eine mögliche Erklärung ist aber auch, dass in den letztgenannten Bereichen Frauen hauptsächlich als Un- oder Angelernte beschäftigt sind. Menschen mit niedrigem Haushaltseinkommen aber wollen meist nicht weniger, sondern eher mehr arbeiten (Grözinger u.a. 2008: 95).

Teilzeitarbeit ist Frauensache. Aber noch mehr Mütter als bisher würden Teilzeit arbeiten, gebe es entsprechende Angebote. Würde die Anwesenheitsunkultur in den Betrieben beseitigt, stiege zudem die Arbeitszufriedenheit. Die Betriebe wären also gut bera-

13 Auswertungen zu dieser Untersuchung finden sich ebenfalls in einer vom BMFSFJ herausgegebenen Studie von Christine Klenner und Susanne Strauß (2008).

14 Metallherzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallherzeugnissen.

15 Herstellung von Büromaschinen, DV-Geräte und Einrichtungen; Elektrotechnik usw.

ten, Teilzeitarbeit auch für Männer selbstverständlich werden zu lassen. Insbesondere Branchen, in denen Männer dominieren, haben einen erheblichen Nachholbedarf. Männliche Alleinverdiener aber können sich Teilzeitarbeit nicht leisten und junge Väter schon gar nicht. Steigt jedoch die Frau wieder in den Beruf ein, sieht die finanzielle Lage anders aus. Viele Gründe, mehr Teilzeitarbeit auch und gerade in Männerbranchen einzufordern.

4. Zusammenfassung

Trotz der hohen Erwerbsneigung auch westdeutscher Frauen ist deren Teilhabe am Arbeitsmarkt gering. Deutschland erfüllt mit 63,2% nur knapp die Vorgabe der Europäischen Union, wonach im Jahr 2010 60% aller Frauen „beschäftigt“ sein sollen. Als „beschäftigt“ wird dabei gezählt, wer in der Befragungswoche mindestens eine Stunde erwerbstätig war. Betreut also beispielsweise eine Mutter ein fremdes Kind gemeinsam mit dem eigenen, holt es vom Kindergarten ab und beaufsichtigt es einmal wöchentlich für nur eine Stunde gegen Honorar, gilt sie als „beschäftigt“. Gemessen am Arbeitsvolumen liegt die Erwerbstätigkeit von Frauen hierzulande um 25 Prozentpunkte unter der von Männern. Vor allem nach der Geburt eines Kindes bleiben nur sehr wenige Frauen erwerbstätig. Allenfalls arbeiten sie einige wenige Stunden die Woche. Doch auch wenn das Kind schon im Kindergartenalter ist, bleibt ein Viertel der Mütter zu Hause. Hinterher gelingt dann der Wiedereinstieg häufig nicht.

Eine wesentliche Ursache ist, dass Frauen oftmals Berufe erlernt haben, für die es auf dem Arbeitsmarkt wenig Nachfrage gibt. Entsprechend hoch ist die Arbeitslosigkeit in typischen Frauenberufen. Auch schon vor der familienbedingten Unterbrechung haben Viele häufig unterhalb ihres Qualifikationsniveaus arbeiten müssen: Der Erwerbsverlauf ist nicht von familiären Konstellationen etc. abhängig, sondern allein von der Erstqualifikation! Zudem sind nicht nur betreuungsbedürftige Kinder und pflegebedürftige Angehörige „Unterbrechungsmarker“, sondern Gründe, die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen gibt es viele. Der Erwerbsverlauf von Frauen ist häufig eher ein *patchwork* von Erwerbstätigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit als ein Ablauf von Erwerbstätigkeit, Familienarbeit und erneuter Erwerbstätigkeit.

Nicht alle Frauen, die erwerbstätig sein möchten, melden sich bei den Arbeitsagenturen. Die Größe der Stillen Reserve ist beträchtlich. Dennoch ist die Zahl der arbeitslos gemeldeten Frauen mit knapp zwei Millionen immens. Hinzu kommen noch die Frauen in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie Ein-Euro-Jobs oder Fortbildung. Auch sind Frauen häufiger arbeitslos gemeldet als Männer. Dabei fällt auf, dass sehr viele Frauen keine Geldzahlungen aus der Arbeitslosenversicherung erhalten. D.h., im Falle

einer Fortbildung oder Umschulung haben sie gegenüber der Arbeitsagentur auch keinen Anspruch auf Unterhaltszahlungen sowie Kranken- und Rentenversicherung.¹⁶

Viele Frauen versuchen, die Anforderungen von Familie und Beruf durch Teilzeitarbeit „unter einen Hut zu bringen“. Oftmals aber wird die familienbedingte Abwesenheit vom Arbeitsplatz als mangelndes berufliches Engagement interpretiert, selbst wenn die vereinbarten Arbeitszeiten eingehalten oder übererfüllt werden. Dies gilt auch – und vielleicht besonders – für Männer. Während ein Drittel aller erwerbstätigen Frauen Teilzeit arbeitet, ist Teilzeitarbeit in männerdominierten Branchen noch höchst selten. Hier gilt es betriebliche Un-Kulturen zu verändern und den Betriebsleitungen zu verdeutlichen, dass die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit entscheidend für die allgemeine Arbeitszufriedenheit ist – und dass diese wiederum die Arbeitsleistung positiv beeinflusst. Aber nicht jede Frau will erwerbstätig sein. Im Folgenden steht die Erwerbsneigung im Vordergrund.

16 Im Rahmen des „Programms Wiedereinstieg“ könnte dieses durchaus zum Problem werden. Wahrscheinlich arbeiten einige auf 400-Euro-Basis. Bei einer ganztägigen Umschulung fehlen dann diese 400 Euro in der Haushaltskasse.

III Einfluss regionaler Kulturen und sozialer Milieus

Im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen gibt es innerhalb Deutschlands erhebliche Unterschiede, und zwar nicht nur zwischen Ost- und Westdeutschland, sondern auch zwischen einzelnen Regionen. In manchen Gegenden Westdeutschlands ist die Erwerbsbeteiligung fast so hoch wie im ostdeutschen Durchschnitt und in manchen Regionen Ostdeutschlands vergleichsweise niedrig. Im Folgenden sollen zunächst Erkenntnisse zu den Ursachen dieser Unterschiede sowie neuere Daten vorgestellt werden. Im nächsten Schritt wird dann aus einer Studie berichtet, die auf die „Sinus-Milieus“ zurückgreift.

1. Warum Frauen in Hamburg erwerbstätig sind und in Nordrhein-Westfalen nicht: regionale Unterschiede

Rosemarie Sackmann und Hartmut Häußermann werteten Daten der westdeutschen Mikrozensus von 1991 aus und Stefan Bender und Franziska Hirschenauer die Beschäftigtenstatistik der BA des Jahres 1990. Nach der Studie von Sackmann und Häußermann gaben besonders im Saarland, in Nordrhein-Westfalen und in Rheinland-Pfalz viele Frauen die Erwerbsarbeit nach der Geburt von Kindern für immer auf, in anderen Ländern aber kehrten ungleich mehr in die Erwerbsarbeit zurück. Im Saarland waren 1991 ca. 30% der 45-49-jährigen Frauen erwerbstätig, in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen knapp über 40%. In den anderen Bundesländern aber lag die Quote deutlich über 50% (Sackmann/Häussermann 1994: 1384).

Die Autoren schlussfolgern aus weitergehenden Analysen, dass für das Ausmaß der Erwerbsbeteiligung von Frauen *nicht* das Angebot an Arbeitsplätzen in Dienstleistungsbranchen und auch *nicht* die Versorgung mit öffentlicher Kinderbetreuung entscheidend sind, sondern dass unterschiedliche kulturelle Entwicklungspfade die Differenzen verursachen. Frappierend an ihrer (auf Westdeutschland begrenzten) Aufbereitung ist, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen 1991 in den Regionen hoch war, wo sie auch schon 100 Jahre vorher vergleichsweise hoch war und umgekehrt. Nicht die Art der Tätigkeiten, ob diese gemeinhin eher Frauen oder Männern zugeordnet werden, sei entscheidend, sondern die Organisation der Erwerbsarbeit, wobei diese wiederum mit sozialen Normen in einer Wechselbeziehung stehe.

„Regions should not be seen as following one predetermined path of development, where there is just one way of integrating women into the labour process, and where different regions are more or less advanced. Rather they represent ‚regional societies‘ characterised by contrasting features of the work spheres of gainful employment and household work, and how they are integrated or separated” (ebd.: 1394).

Die Studie von Bender und Hirschenauer (1993) kommt zu ähnlichen Ergebnissen. Demnach „lassen sich erhebliche regionale Unterschiede feststellen, die deutlich ausge-

präger sind als bei der regionalen Erwerbsbeteiligung der Männer“ (ebd.: 296). Sie machten (für Westdeutschland 1990) Frauenerwerbsquoten¹ zwischen 40,1% und 64,8% aus. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen hänge dabei *nicht nur* vom Angebot an Arbeitsplätzen ab. Zwar sei sie in hoch verdichteten Räumen leicht überdurchschnittlich, doch selbst in einigen der gering oder mittel verdichteten Regionen in Bayern und Baden-Württemberg waren damals schon über 60% erwerbstätig. Auch Bender und Hirschenauer weisen darauf hin, dass ein hohes Angebot an Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor nicht unbedingt mit einer hohen Frauenbeschäftigung einhergeht: In Nordrhein-Westfalen war die Erwerbsbeteiligung zu diesem Zeitpunkt nicht nur dort gering oder gerade mal durchschnittlich, wo ein hoher Anteil der Arbeitsplätze in der männerdominierten Montanindustrie zu finden war, sondern sie erreichte auch in den Dienstleistungsregionen Köln und Düsseldorf nur den Durchschnitt. Augenscheinlich spielen kulturelle Traditionen eine erhebliche Rolle. Selbst in der DDR gab es noch in den 1980er Jahren Unterschiede. Gisela Ehrhardt und Brigitte Weichert (1988: 527) berichten (mit Verweis auf I. Lange) von einem durchschnittlichen „Beschäftigungsgrad“ von 91,3%, „wobei es in fast allen Bezirken Kreise gibt, in denen er bereits 95 Prozent beträgt“.²

Auch heute noch sind beträchtliche Unterschiede auszumachen. Die Übersicht 4 weist die Differenzen auf der Basis des Mikrozensus aus. Wie zu erwarten war, ist die Beschäftigungsquote in den neuen Bundesländern höher als in den alten. Hamburg allerdings reicht mit 70,2% schon fast an Thüringen mit 72,7% heran. Das Saarland und Nordrhein Westfalen bilden die Schlusslichter. Rheinland-Pfalz aber ist im Vergleich zu den älteren Studien deutlich aufgestiegen.

Doch auch die Erwerbsbeteiligung der Männer ist regional unterschiedlich. In der Übersicht 5 wird daher die Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern aufgezeigt. Besonders hoch ist sie mit 15,7 Punkten in Nordrhein-Westfalen und im Saarland (15,2). Rheinland-Pfalz liegt in dieser Betrachtung – wie in den älteren Studien – auf dem dritten Platz, jetzt aber mit 14,4 Punkten gleichauf mit Hessen und Niedersachsen. Unter den neuen Bundesländern hat Brandenburg die höchste Frauenbeschäftigungsquote und auch die geringste Differenz zur Beschäftigungsquote der Männer. Thüringen dagegen liegt deutlich unterhalb der anderen neuen Länder.

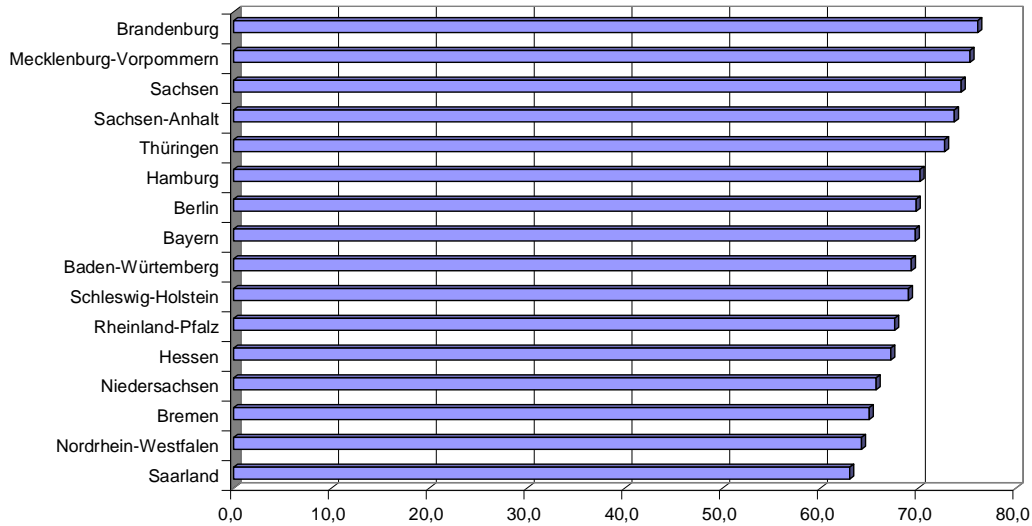
1 Abhängig Beschäftigte und arbeitslos Gemeldete in % der Wohnbevölkerung von 15 bis 64 Jahren. Sie nehmen diese Hilfsgröße, weil Statistiken, die alle Erwerbspersonen einbeziehen, auf Kreisebene nicht vorliegen.

2 In der DDR wurden im „Beschäftigungsgrad“ auch Schülerinnen und Studentinnen mitgezählt.

Übersicht: 4

Beschäftigungsquoten von Frauen in den Bundesländern 2006

– in %, ILO-Konzept –



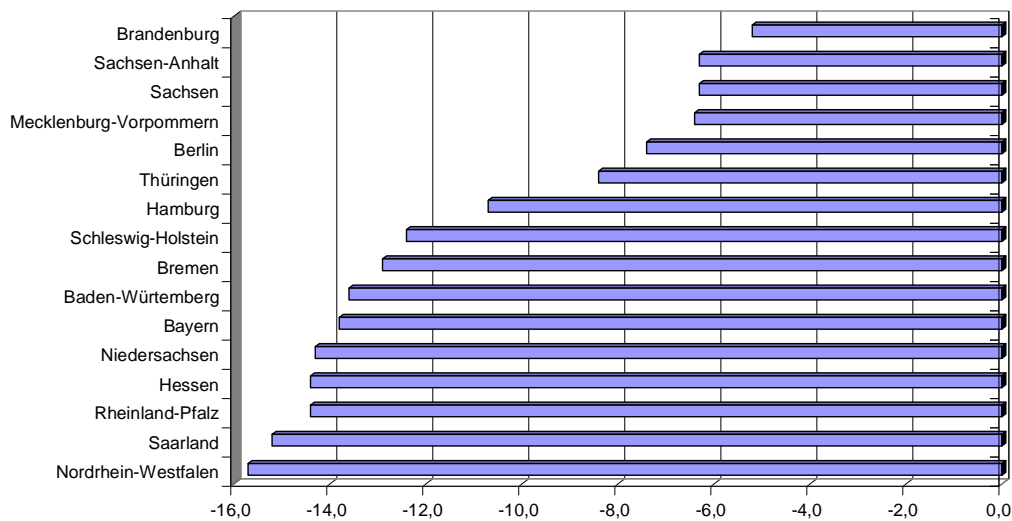
Quelle:

Statistisches Bundesamt (2008d): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit. Bd. 2: Deutschland 2006.

Übersicht: 5

Differenz der Beschäftigungsquoten von Frauen zu denen der Männer

2006 – ILO-Konzept, in %-Punkten –



Quelle:

Statistisches Bundesamt (2008d): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit. Bd. 2: Deutschland 2006.

Die Definition der „Beschäftigungsquote“, die den Erhebungen des Statistischen Bundesamtes zugrunde liegt, ist problematisch. Zum einen überzeichnet sie das Ausmaß der Frauenerwerbstätigkeit indem alle, die auch nur eine Stunde in der Woche gegen Entgelt gearbeitet haben, mitgezählt werden. Z.B. sind jobbende Schülerinnen und Studentinnen enthalten. Ebenso werden beurlaubte Frauen einbezogen.³ Zum anderen ist der Begriff frauenfeindlich: Er suggeriert, dass alle nicht-erwerbstätigen Frauen unbeschäftigt seien. In der Tabelle 6 wird ergänzend der Frauenanteil an den Sozialversicherungspflichtigen dargestellt. In dieser Betrachtung liegt Berlin an erster Stelle, gefolgt von den anderen neuen Bundesländern. Das Saarland und Nordrhein-Westfalen bilden auch hier wieder die Schlusslichter, Rheinland-Pfalz nimmt innerhalb der alten Länder eine obere Position ein. Wie oben gezeigt, dürfte dies aber daran liegen, dass auch die Männer dort seltener erwerbstätig sind als anderswo.

Tabelle: 6

Frauen in % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.6.2007 nach Bundesländern (Bezirke der Arbeitsagenturen)

	Durchschnitt	niedrigster Wert	Höchster Wert	Spannweite in %-Punkten
Mecklenburg Vorpommern	51,2	49,7	53,6	3,9
Schleswig Holstein	46,7	45,2	49,9	4,7
Hamburg	45,2	/	/	/
Bremen	43,6	43,2	45,1	1,9
Niedersachsen	44,1	36,8	49,8	13,0
Nordrhein-Westfalen	43,0	37,7	48,4	10,7
Hessen	44,2	39,5	49,6	10,1
Rheinland-Pfalz	44,7	41,9	48,1	6,2
Saarland	41,9	39,1	42,8	3,7
Baden-Württemberg	43,7	41,1	48,1	7,0
Bayern	44,4	39,2	48,1	8,9
Brandenburg	48,3	47,6	49,5	1,9
Berlin	51,5	48,8	52,7	3,9
Sachsen-Anhalt	49,5	45,9	51,4	5,5
Thüringen	47,9	45,7	49,2	3,5
Sachsen	48,8	45,8	50,3	4,5

Quelle: Eigene Berechnungen nach: Bundesagentur für Arbeit, Statistik. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nach Bezirken und Regionaldirektionen und den Bezirken der Regionaldirektionen für Arbeit nach Geschlecht:

3 Zur ausführlichen Kritik vgl. Beckmann 2005.

Auch innerhalb der Bundesländer differieren die Frauen-Erwerbsquoten erheblich. Aus den Statistiken der BA lassen sich aktuelle Daten zur Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den einzelnen Bezirken der Arbeitsagenturen entnehmen (vgl. Tabelle 6).⁴ Innerhalb Niedersachsens, Nordrhein-Westfalens und Hessens unterscheidet sich der Frauenanteil um mehr als zehn Prozentpunkte. Bundesweit den niedrigsten Frauenanteil haben die Agenturbezirke Helmstedt, Siegen und Leer mit weniger als 38%. Am höchsten ist er in Stralsund und in zwei Berliner Agenturbezirken gefolgt von Halle und Rostock mit mehr als 51%. Die von Bender und Hirschenauer erwähnten Städte Köln und Düsseldorf liegen mit 44,5% bzw. 44,7% zwar oberhalb des nordrhein-westfälischen Durchschnitts aber nur gleichauf mit dem Durchschnitt in Rheinland-Pfalz.

Festzuhalten bleibt an dieser Stelle zweierlei: Es gibt erhebliche Unterschiede zwischen Regionen, die sich *nicht* dadurch erklären lassen, dass in der einen Region hauptsächlich Männerberufe und in der anderen Frauenberufe gefragt sind. Wenn es aber unterschiedliche Muster der Integration und Trennung von Berufs- und Hausarbeit gibt, könnten Regionen voneinander lernen. Westdeutsche Länder mit höherer Frauenerwerbsquote gehören übrigens zu den wirtschaftsstärkeren.

Städte und Gemeinden unterscheiden sich jedoch auch dahingehend, *wer* dort wohnt.⁵ Sinus Sociovision hat im Auftrag des BMFSFJ eine – quer zu den bisher vorgestellten Ergebnissen liegende – Analyse sozialer Milieus im Hinblick auf deren Auffassungen zur Erwerbstätigkeit von Frauen sowie zur Erwerbsbeteiligung von Frauen dieser Milieus vorgelegt. Es zeigen sich erhebliche Unterschiede. Hierauf wird im Folgenden eingegangen.

2. Karrierefrauen und andere: der Einfluss des sozialen Milieus

In sozialwissenschaftlichen, empirischen Untersuchungen werden häufig Merkmale wie Alter, Geschlecht oder soziale Schicht zu Hilfe genommen. Diese Merkmale sind nach Auffassung des Autorenteam von Sinus-Sociovision jedoch nur begrenzt aussagekräftig. Soziale Zugehörigkeiten würden vielmehr „von Lebensstil-Gemeinsamkeiten und deren Wahrnehmung“ geprägt. Entsprechend gruppieren Milieus Menschen „die sich in ihrer Lebensauffassung und Lebensweise ähneln“ (Wippermann/Wippermann 2008: 9). Die Übersicht 6 zeigt die Sinus-Milieus, deren Anteile an der Bevölkerung und ihre Schichtzugehörigkeit. Die Übersicht 7 fasst die Wertorientierungen der jeweiligen Mi-

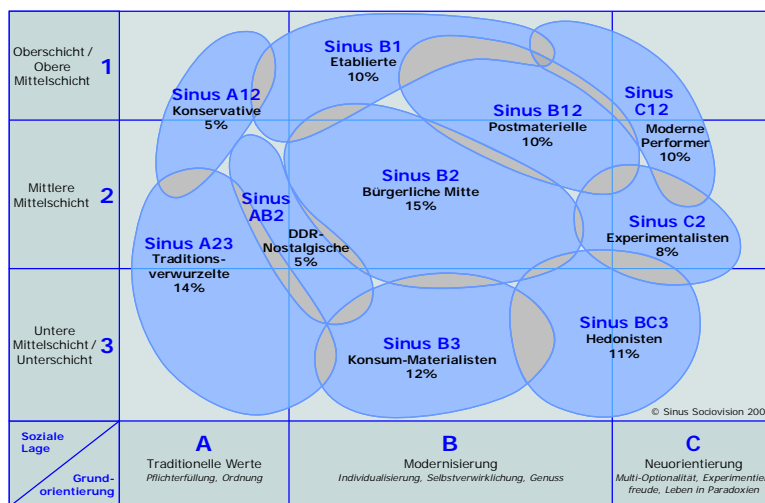
4 Eine detaillierte Tabelle dazu befindet sich im Anhang.

5 Bei der Interpretation der BA-Statistiken zu den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist zu berücksichtigen, dass diese auf den Betriebserhebungen fußen: Gefragt wird, wer wo arbeitet, nicht wer wo wohnt. Von der BA veröffentlichte Daten zu den Wohnorten („Kreisdaten“) sind nicht geschlechtsspezifisch aufbereitet.

lieus zusammen. Im Folgenden wird anhand der Sinus-Studie erörtert, ob und welche Art Unterstützung in den jeweiligen Milieus vordringlich benötigt wird. Dazu wurden die Milieus vier verschiedenen Gruppen zugeordnet (Übersicht 9). Unterscheidungsmerkmal ist der Grad, inwieweit Frauen sich potenziell für eine Berufsrückkehr gewinnen lassen.

Übersicht: 6⁶

Die Sinus-Milieus[®] in Deutschland 2008
Soziale Lage und Grundorientierung



SINUS SOCIOVISION

6 Die Grafik wurde freundlicherweise von Dr. Carsten Wippermann, Sinus-Sociovision, zur Verfügung gestellt.

Die Sinus-Milieus® 2008: Kurzcharakteristik

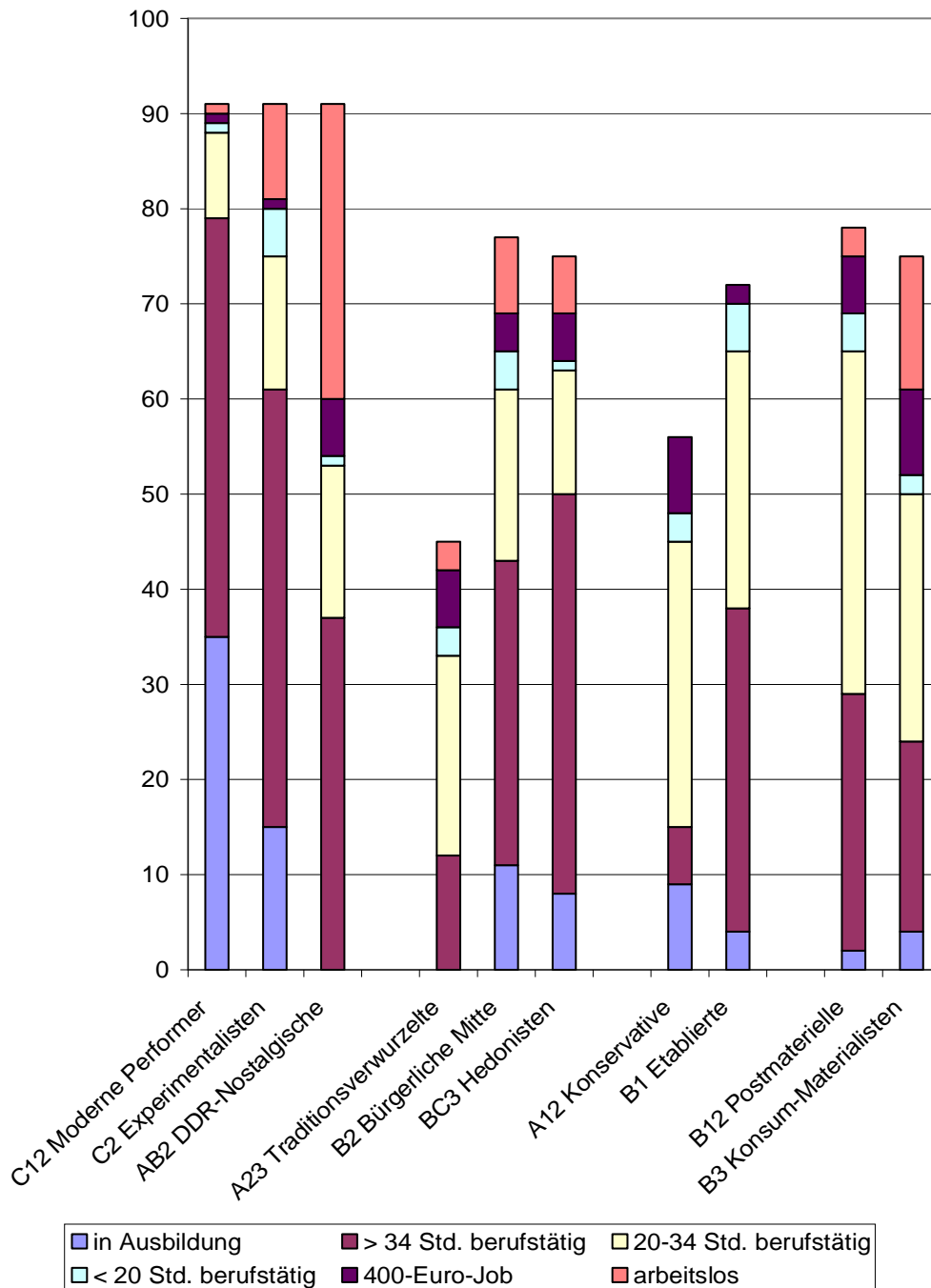
Gesellschaftliche Leitmilieus		
■ Sinus B1 (Etablierte)	10%	➤ Das selbstbewusste Establishment: Erfolgs-Ethik, Machbarkeitsdenken und ausgeprägte Exklusivitätsansprüche
■ Sinus B12 (Postmaterielle)	10%	➤ Das aufgeklärte Nach-68er-Milieu: Liberale Grundhaltung, postmaterielle Werte und intellektuelle Interessen
■ Sinus C12 (Moderne Performer)	10%	➤ Die junge, unkonventionelle Leistungselite: intensives Leben – beruflich und privat, Multi-Optionalität, Flexibilität und Multimedia-Begeisterung
Traditionelle Milieus		
■ Sinus A12 (Konservative)	5%	➤ Das alte deutsche Bildungsbürgertum: konservative Kulturkritik, humanistisch geprägte Pflichtenauflassung und gepflegte Umgangsformen
■ Sinus A23 (Traditionsverwurzelte)	14%	➤ Die Sicherheit und Ordnung liebende Kriegs- / Nachkriegsgeneration: verwurzelt in der kleinbürgerlichen Welt bzw. in der traditionellen Arbeiterkultur
■ Sinus AB2 (DDR-Nostalgische)	5%	➤ Die resignierten Wende-Verlierer: Festhalten an preußischen Tugenden und altsozialistischen Vorstellungen von Gerechtigkeit und Solidarität
Mainstream-Milieus		
■ Sinus B2 (Bürgerliche Mitte)	15%	➤ Der statusorientierte moderne Mainstream: Streben nach beruflicher und sozialer Etablierung, nach gesicherten und harmonischen Verhältnissen
■ Sinus B3 (Konsum-Materialisten)	12%	➤ Die stark materialistisch geprägte Unterschicht: Anschluss halten an die Konsum-Standards der breiten Mitte als Kompensationsversuch sozialer Benachteiligungen
Hedonistische Milieus		
■ Sinus C2 (Experimentalisten)	8%	➤ Die individualistische neue Bohème: Ungehinderte Spontaneität, Leben in Widersprüchen, Selbstverständnis als Lifestyle-Avantgarde
■ Sinus BC3 (Hedonisten)	11%	➤ Die Spaß-orientierte moderne Unterschicht / untere Mittelschicht: Verweigerung von Konventionen und Verhaltenserwartungen der Leistungsgesellschaft

Quelle: Wippermann, Carsten u.a. (2008): Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus 2007. Berlin (BMFSFJ) 2008, S. 21. Diese Fassung der Grafik wurde mir freundlicherweise von Dr. Carsten Wippermann, Sinus-Sociovision, zur Verfügung gestellt.

Übersicht: 8

Aktivitätsraten von Frauen unterschiedlicher Milieus

– 14- bis 64-jährige in % –



Quelle: Zusammengestellt nach Wippermann, Katja; Wippermann, Carsten: Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung. Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren. Berlin (BMFSFJ) 2008.

2.1 Erwerbstätig trotz Kind: moderne Performerinnen, Experimentalistinnen und DDR-Nostalgikerinnen

In den Milieus der modernen Performerinnen, Experimentalistinnen und DDR-Nostalgikerinnen wäre – sofern alle einen Arbeitsplatz fänden – nahezu Vollbeschäftigung erreicht (vgl. Übersicht 8). Auch der Anteil der Teilzeit erwerbstätigen Frauen ist gering und bei den modernen Performerinnen und Experimentalistinnen kommen 400-Euro-Jobs so gut wie nicht vor. Die dargestellten Prozentsätze beziehen sich auf die 14- bis 64-Jährigen, d.h. unter den 9%, die nicht erwerbstätig und auch nicht in Ausbildung sind, dürften sich insbesondere in der Gruppe der *DDR-Nostalgikerinnen* einige Rentnerinnen befinden. (Bei den beiden anderen Gruppen ist das Durchschnittsalter mit 30 bzw. 34 Jahren dagegen sehr niedrig.) Diese drei Milieus umfassen 23% der Bevölkerung. Unterstützung bei der (Wieder)Eingliederung benötigen vor allem die erwerbslosen Frauen. Unter den DDR-Nostalgikerinnen ist jede Dritte erwerbslos.

DDR-Nostalgikerinnen sind nahezu ausschließlich in den neuen Bundesländern anzutreffen, wo das System der öffentlichen Kinderbetreuung nach wie vor gut ausgebaut ist. Die Erfahrung aber, dass die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz nicht mehr selbstverständlich ist und Arbeitgeber weniger Rücksicht auf die Belange der Familie nehmen als ehemals, wird als „massiver Rückschritt“ erlebt.⁷ Von konkreten Forderungen dieser Gruppe berichtet die Sinus-Studie nicht, lediglich von einer Stilisierung der DDR. Ganz anders die *Experimentalistinnen* und *modernen Performerinnen*. Sie scheinen kaum Probleme bei der Rückkehr in den Beruf zu haben.

Die *Experimentalistinnen* gehen die Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit pragmatisch an, es werde sich schon „irgendwie ergeben“ (ebd.: 51). Berufliche Karrieren werden häufig wenig zielgerichtet verfolgt und die Vorstellung, eine Zeitlang zu Hause zu bleiben, erscheint als durchaus angenehm. Bei den Mitgliedern dieser Gruppe, die in der mittleren Mittelschicht angesiedelt ist, ist auch die Bereitschaft groß, sich finanziell zu bescheiden. Sie üben häufig kreative Berufe aus. Teilweise können sie zu Hause arbeiten, teilweise aber fallen auch Arbeitszeiten nachts und am Wochenende an. Gewünscht werden offenere Strukturen in der Arbeitswelt und ein Ausbau öffentlicher Kinderbetreuung. Aber: „Gibt es keine passende Kindergruppe, die die Kinder auch mal am Abend oder Wochenende betreut, dann sucht man Gleichgesinnte und gründet diese“ (ebd.: 51).

Moderne Performerinnen dagegen verlassen sich nicht auf das „Irgendwie“, sondern organisieren bereits frühzeitig ein Netz an Kinderbetreuungsmöglichkeiten, so dass sie den Anforderungen ihrer Arbeitsplätze an Verfügbarkeit sowie zeitlicher und räumlicher Flexibilität trotz Kind gerecht werden können. Diese Gruppe ist im Gegensatz zu

7 In der DDR hatten Frauen einen Anspruch auf einen freien Tag im Monat, den „Hausarbeitstag“. Auch war es durchaus üblich, private Dinge wie Einkäufe oder Behördengänge während der Arbeitszeit zu erledigen. Wegen des Versorgungsmangels und der rudimentären Telekommunikation war dies anders oft nicht zu bewerkstelligen. Vgl. Penrose (1990).

den Experimentalistinnen durch einen ausgeprägten Leistungsehrgeiz gekennzeichnet. „Mobil, flexibel, innovativ und kreativ“ zu sein, gehört dazu. Entsprechend fordern sie nicht eine höhere Flexibilität der Arbeitgeber ein, sondern die öffentliche Kinderbetreuung müsse sich an die Bedingungen der modernen Arbeitswelt anpassen.

Die letzten beiden Gruppen könnten unterstützt werden, indem Kinderbetreuungsmöglichkeiten am frühen Morgen, späten Abend und über Nacht geschaffen werden. Möglicherweise ist manche Experimentalistin auch deshalb erwerbslos, weil sie ihre Kinder nicht allabendlich einer Babysitterin überlassen möchte – und diese auch nicht bezahlen könnte. Die *modernen Performerinnen* dagegen gehören häufig zur Oberschicht und dürften eine private Betreuung finanzieren können. Gemeinsam ist beiden Gruppen, dass sie Mittel und Wege zur Vereinbarkeit von Kind und Beruf selbst finden.

2.2 Eingerichtet in der konservativen Geschlechterordnung: *Traditionsverwurzelte, bürgerliche Mitte und Hedonistinnen*

In den nächsten drei Milieus, den *Traditionsverwurzelten*, der *bürgerlichen Mitte* und den *Hedonistinnen* stellen sich die Verhältnisse gänzlich anders dar. Sie machen zusammen 40% der Bevölkerung aus. Diese drei Gruppen eint, dass sie ihre Kinder selbst betreuen möchten. Der Aktivitätsgrad ist bei den *Traditionsverwurzelten* mit 45% extrem niedrig und bei den beiden anderen Gruppen durchschnittlich.

Für die *Traditionsverwurzelten* gilt der Grundsatz: „Die Frau darf, aber muss nicht arbeiten“ (ebd.: 30). Vor allem aber müssten sich die beruflichen Selbstverwirklichungswünsche den Bedürfnissen der Familie unterordnen; die Familie dürfe nicht unter der Erwerbstätigkeit der Mutter leiden. Dieses Milieu ist in der unteren Mittelschicht und der Unterschicht anzutreffen. Sofern die Mütter erwerbstätig sind, übernehmen häufig die Großeltern die Kinderbetreuung, damit die junge Familie das Geld für den Kindergarten spart.

Bei der *bürgerlichen Mitte* sind die Verhältnisse nicht ganz so rigide. Diese Frauen wollen beides und sehen sich „in einem wachsenden inneren Konflikt: Sie wollen auf der einen Seite ihre Mutterrolle umfassend ausfüllen (...). Gleichzeitig haben sie ein großes persönliches Bedürfnis zur Berufsrückkehr“ (ebd.: 42). Das Streben danach, einen „angemessenen Status in der Gesellschaft (in der wohl situierten Mitte) [zu] erreichen und aufrecht[zu]erhalten“ (ebd.: 41), mache einerseits einen Mitverdienst nötig, andererseits haben „sie die Kinder nicht bekommen (...) um sie dann von anderen erziehen zu lassen“ (ebd.: 43). Sie wollen ihre Kinder nicht „zu früh“ aus dem Haus geben und legen Wert auf „pädagogisch wertvolle, zeitgemäße Erziehungskonzepte“ (ebd.: 43). Ihr Ideal sind Arbeitszeiten die sicherstellen, „dass die Kinder die Berufstätigkeit der Mutter gar nicht mitbekommen“ (ebd.: 44). Entsprechend fordern sie eine Arbeitswelt, „die sich den Bedürfnissen der (...) Arbeitnehmerinnen anpasst“ (ebd.: 44). Konkret sind dies: ausgedehntere Gleitzeitregelungen, Arbeitszeitkonten und die Möglichkeit zu Hause zu arbeiten.

Bei der dritten Gruppe, den *Hedonistinnen*, sind die Argumentationen anders aber in der Konsequenz ähnlich. Sie gehen arbeiten „um zu leben“, „um die Miete zu bezahlen“ (ebd.: 57). Ihre grundlegenden Wertorientierungen sind „Fun und Action, On the road sein“ (ebd.: 55). Berufsrückkehr ist daher „mit ausgesprochen negativen Gefühlen besetzt“ (ebd.: 57), schränkt sie doch die Freizeit ein. Gefordert wird neben einem Ausbau öffentlicher Kinderbetreuung ein Mehr an staatlichen Zuschüssen, damit Mütter länger zu Hause bleiben können. Die gegenwärtigen Regelungen seien „unfair und altmodisch“ (ebd.: 57).

Frauen aus diesen drei Gruppen wollen im Grunde nicht, zumindest nicht „zu früh“, wieder in die Berufstätigkeit zurückkehren. Die *Traditionsverwurzelten* lassen sich vermutlich erst gewinnen, wenn die Kinder „aus dem Haus“ sind. Dann aber sind die Frauen an die 50 Jahre alt und möglicherweise pflegen sie mittlerweile ihre Eltern oder Schwiegereltern. Bei der *bürgerlichen Mitte* geht es um die inneren Konflikte zwischen Kind und Beruf. Um die Erwerbstätigkeit dieser Gruppe zu erhöhen, müssten diese „inneren Konflikte“ gelöst werden. Den Frauen müsste der Vorteil professioneller Kinderbetreuung verdeutlicht werden. Allerdings dürfte dies schwer fallen, angesichts dessen, dass das Personal in Kindergärten und (offenen) Ganztagschulen häufig wenig qualifiziert ist (vgl. Abschnitt IV, 2.1). Die *Hedonistinnen* wiederum würden eine umfangreichere öffentliche Kinderbetreuung nicht unbedingt in vermehrte Erwerbsbeteiligung umsetzen, sondern die gewonnene Zeit für sich nutzen. Diese drei Milieus haben sich in der konservativen Geschlechterordnung der Bundesrepublik eingerichtet und es gibt für sie keinen Grund, ihr Denken und Handeln zu revidieren.

2.3 Familie als Vollzeit-Job: Konservative und Etablierte

Etwas mehr Möglichkeiten eröffnen sich dagegen bei den *Konservativen* und den *Etablierten*. Konservative Frauen haben den zweitniedrigsten Aktivitätsgrad. Mehr als 34 Std. arbeiten nur 6%. Dieses Milieu gehört der Oberschicht sowie der oberen und mittleren Mittelschicht an. Aus finanziellen Gründen sind viele nicht gezwungen erwerbstätig zu sein. Meist sind die Frauen gut ausgebildet und viele haben studiert. Auffällig ist das mit 63 Jahren hohe Durchschnittsalter dieser Bevölkerungsgruppe. Ältere Frauen dieses Samples stehen – im Gegensatz zu ihren Männern – einer Erwerbstätigkeit von Frauen sehr aufgeschlossen gegenüber. Sie selbst wären gern erwerbstätig gewesen, hätten die gesellschaftlichen Verhältnisse dieses zugelassen. Heute sehen sie die Probleme der Jüngeren, Familie und Beruf zu vereinbaren. Ihre Forderungen richten sich daher auf bessere Rahmenbedingungen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Diese Forderungen wirken etwas befremdlich, könnten doch viele aus diesem Milieu eine Kinderfrau privat bezahlen und etliche werden es auch tun. Ein wichtiges Merkmal dieses Milieus ist das Standesbewusstsein, es gilt, die „feinen Unterschiede“ (ebd.: 25) zu bewahren. Bei dieser Gruppe wird es vor allem darum gehen Betriebe zu finden, die standesgemäße Arbeitsplätze mit familienfreundlichen Bedingungen anbieten. Leider

geht der Sinus-Bericht nicht darauf ein, wie die jüngeren Frauen ihren Alltag organisiert haben und zur Frage, was die „Inaktiven“ denn tun, findet sich nur ein Verweis, dass in diesem Milieu viele ehrenamtlich tätig sind. Vermutlich wird ein großer Teil der Frauen viel Zeit für Repräsentation und Haushaltsmanagement aufwenden: den Mann bei repräsentativen Aufgaben unterstützen, das Hauspersonal beaufsichtigen, die Kinder vom Flughafen abholen, wenn diese über das Wochenende aus dem englischen Internat kommen. Daneben sind gesellschaftliche Kontakte zu pflegen, die für die Erwerbstätigkeit des Mannes wichtig sind. Zeit für eigene Erwerbsarbeit bleibt dabei nicht übrig. Möglicherweise erklärt sich auch die mit 8% sehr hohe Zahl der 400-Euro-Jobberinnen in diesem Milieu durch die gehobene Stellung. Auch hier kann wieder nur vermutet werden: Möglicherweise werden einige Frauen der Freundin in der Boutique oder Galerie aus helfen um mal „raus zu kommen“. Eine weitere Erklärung wären Mitnahmeeffekte. Ist der Mann sehr gut verdienender Selbstständiger ist es für das Ehepaar steuerlich lohnend, wenn die Frau im Betrieb als 400-Euro-Kraft geführt wird⁸ – wobei allerdings die Mitarbeit durch Kontaktpflege und Repräsentation mager besoldet wäre.

Die Gruppe der *Etablierten* gehört ebenfalls mehrheitlich zur Oberschicht und oberen Mittelschicht. Diese Frauen sind aber deutlich häufiger erwerbstätig als die konservativen. Oft wird in diesem Milieu eine Auszeit von drei Jahren genommen, wobei die Meinung vorherrscht, dass die Mutter die Erziehung am besten bewerkstelligen könne. Die Kinderbetreuung organisieren sie eigenständig und die Beschäftigung einer Kinderfrau ist keine Ausnahme. Den Etablierten geht es vor allem um die *Qualität* der Erziehung und Bildung ihrer Kinder und um die „richtige(n) Umgebung für ihr Kind“ sowie um die Abgrenzung nach unten (ebd.: 36f.). Ihre Wertorientierung gründet auf „Erfolg durch Leistung und Zielstrebigkeit (ebd.: 35), oder – anders formuliert – der Ideologie der Meritokratie (Solga 2005), die negiert, dass soziale Chancen ungleich verteilt sind. Die Sinus-Autoren berichten, dass neuerdings sogar „stärkere Clanning- und Cocooning-Tendenzen“ festzustellen sind (Wippermann/Wippermann 2008: 35). Aus diesem Milieu lassen sich nur begrenzt zusätzliche Arbeitskräfte gewinnen. Für sich selbst fordern die Frauen keinen Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung: Ihnen geht es darum, dass ihre Kinder einen komparativen Vorteil gegenüber anderen Kindern haben. Dies kann aber nur erreicht werden, wenn ihre Kinder bessere Ausbildungsstätten besuchen als die Kinder anderer.⁹

8 Erhöht der Mann sich selbst das Geschäftsführergehalt um 400 Euro, fallen darauf bis zu 42% Einkommensteuern an. Überweist er das Geld seiner Frau, müssen insgesamt nur 28% (an die Renten- und Krankenversicherung) abgeführt werden. Die Frau kann dann die Rentenversicherungsbeiträge um 4,9% aufstocken. Daraus ergibt sich zwar nur ein Rentenanspruch von monatlich 3,29 Euro, sie hat jedoch Anspruch auf das volle Leistungsspektrum der Rentenversicherung wie Rehabilitation, vorgezogene Altersrente oder Rente wegen Erwerbsunfähigkeit.

9 In einer Studie zur Bildungspolitik, die ebenfalls mit – wengleich etwas anderes geschnittenen – sozialen Milieus arbeitet, wird das hier als konservativ bezeichnete Milieu als „alte Bildungselite“ charakterisiert. Deren Angehörigen „vertrauen auf ihren uneinholbaren Vorsprung und das Wirken der weichen Mechanismen sozialer Distinktion. Sie können sich selbstbewusst Großzügigkeit leisten. (...) Ihr soziales Alter, ihre Erbllichkeit und ihre privilegierte Stellung haben ihnen eine gewisse Exklusivität als ‚Bildungsaristokratie‘ verliehen“ (Vester 2005: 53). Die „neue Bildungselite“ (Sinus:

Beide Gruppen umfassen zusammen 15% der Bevölkerung. Eine Ausweitung der Erwerbstätigkeit in diesen Milieus könnte möglicherweise durch längere Teilzeitarbeit und vor allem bei den Etablierten durch einen Übergang von Teilzeit- in Vollzeitarbeit möglich sein. Notwendig wären Ganztagskindergärten und -schulen auf einem mit sehr hohen Niveau: Nicht die Mütter organisieren mehr den Klavier-, Tennis- oder Reitunterricht und die Sprachreise in den Ferien, sondern Derartiges müsste fester Bestandteil des Curriculums sein. Eine entsprechend hohe Gebühr für den Besuch dieser Kindergärten und Schulen käme dem Wunsch der *Etablierten* zur Abgrenzung nach unten entgegen.

2.4 Notlösungen und Frustrationen: Postmaterielle und Konsum-Materialistinnen

Deutlich höhere Chancen, Frauen für einen Wiedereinstieg zu gewinnen, bestehen im *postmateriellen Milieu* und bei den *Konsum-Materialistinnen*; zusammen machen sie 22% der Bevölkerung aus. Die *Postmateriellen* sind in der Oberschicht, oberen und mittleren Mittelschicht anzutreffen. Mit den Etablierten eint sie die Leistungsbereitschaft, wobei sie aber – im Gegensatz zu ersteren – keine klassische Karriereorientierung aufweisen. Bildung wird als humanistische Tugend angesehen, nicht wie von den Etablierten als Mittel zum Statusgewinn. „Viele Frauen dieses Milieus zeigen (...) eine ausgeprägte Frustration – oder haben eine Phase dieser Frustration erlebt“ (ebd.: 39). Ursache ist, dass sie wegen ihrer familiären Situation keinen Beruf ausüben können. Sie stecken gerne zurück, wenn ein Kind kommt, verstehen sich aber lediglich als „Lebensphasen-Begleiterin“ des Kindes (ebd.: 38). Der Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung ist für diese Frauen wichtig, gleichzeitig betrachten sie dies aber nur als „Tropfen auf dem heißen Stein“ (ebd.: 40). Ihre Forderungen richten sich vielmehr auf eine gesellschaftliche Diskussion zur Relevanz von Kindern und Familienleben, zumal sie wahrnehmen, dass ihre Männer „permanent steigenden beruflichen Anforderungen“ ausgesetzt sind und das präferierte partnerschaftlich-gleichberechtigte Lebensmodell nicht leben können (ebd.: 40). Wichtig – und wichtiger als die Karriere – ist ihnen die Lebensqualität: „Freiräume für sich selbst schaffen (auch gegen Sachzwänge), Zeitsouveränität und Entschleunigung, eigene Freiräume realisieren, gegen starre Abläufe und Bürokratie“ (ebd.: 37). Arbeitszeiten jenseits von „nine to five“, Anforderungen zeitlicher und räumlicher Flexibilität, Überstunden, Arbeit an Wochenenden, Geschäftsreisen etc. sind nichts für sie (vgl. ebd.: 40). Entsprechend arbeiten sie häufig Teilzeit. Für diese Frauen müssten Arbeitsplätze gefunden werden, die ihren Kriterien entsprechen. Sollten die Arbeitsplätze *gelegentlich* längere Arbeitszeiten erfordern (schließlich sind diese Frauen i.d.R. gut ausgebildet), könnten die *modernen Performerinnen* als Vorbild dienen: Die Ergänzung von Ganztagskindergärten und -schulen durch bereitstehende, sporadisch einspringende Tagesmütter oder „Adoptiv-Großeltern“ brächte Entlastung.

„Etablierte“), die steil aus dem gehobenen Kleinbürgertum aufgestiegen sei, dagegen führe „energisches Statuskämpfe“, z.B. durch „militantes Engagement“ für ein dreigliedriges Schulsystem. Es gelte sich gegen nachrückende Milieus abzugrenzen, insbesondere gegenüber den „gehobenen Kleinbürgerlichen“ und der unteren Dienstklasse (ebd.: 53ff.).

Die zweite Gruppe, in der sich die Erwerbsbeteiligung deutlich erhöhen ließe, sind die *Konsum-Materialistinnen*. (Der Begriff wird im Folgenden beibehalten, um das Nachlesen im Sinus-Bericht zu erleichtern. M.E. aber ist er diskriminierend.)¹⁰ Ihre Erwerbsbeteiligung beträgt nur 57%, gleichzeitig aber ist die Arbeitslosenquote mit 14% überdurchschnittlich hoch. Dieses Milieu ist in der unteren Mittelschicht und der Unterschicht verankert. Die Wertorientierungen umfassen: „Sich etwas leisten können, Anschluss halten an den Standards der breiten Mittelschicht (.....). Man möchte anerkannt sein als ‚normaler Durchschnittsbürger‘“ (ebd.: 52f.).

Im Milieu der Konsum-Materialisten sind die Partnerschaften meist traditionell-hierarchisch und der Beruf bietet den Frauen häufig die einzige Gelegenheit zur Selbstbestätigung und dazu, Wertschätzung zu erfahren. Gleichzeitig aber ist ein zweites Gehalt unbedingt notwendig und sie kehren in aller Regel – wenngleich nach einer häufig längeren Unterbrechung – in die Erwerbsarbeit zurück. Vielfach aber nehmen sie dann eine berufsfremde Tätigkeit auf. Wippermann/Wippermann schreiben, dass der Ausbildungsberuf oft nicht der Wunschberuf war. Dies deckt sich mit Ergebnissen der Berufsbildungsforschung, wonach gerade die typischen Mädchenberufe häufig Ausweichberufe sind. Nach einer längeren Auszeit erleben die Frauen dann „massive Rückschläge“ (ebd.: 54) und „die meisten [sind] froh, überhaupt eine Stelle zu finden“ (ebd.). Auch würden sie notgedrungen Arbeitsplätze annehmen, bei denen die Arbeitszeiten mit den Betreuungszeiten von Schulen und Kindergärten nicht kompatibel sind, bspw. arbeiten sie bis Spätabends als Kassiererin im Supermarkt. Wippermann/Wippermann führen die auftretenden Probleme auf mangelnde Weiterbildung und fehlende Flexibilität wegen der Kindererziehung zurück. An dieser Stelle widersprechen die Autoren sich selbst: Das sich Einlassen auf Arbeitszeiten, die nicht kompatibel mit den Öffnungszeiten öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen sind, zeugt ja gerade von Flexibilität. M.E. dürfte die Nicht-Rückkehr in den erlernten Beruf auch auf Überausbildung zurückzuführen sein: Die Wiedereinsteigerinnen sehen sich einer großen Konkurrenz u.a. von frisch ausgebildeten Frauen gegenüber und sie sind daher gezwungen, anderswo als An- oder Ungelernte zu arbeiten.

Frauen des Milieus der Konsum-Materialisten fordern nachdrücklich den Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung, die von ihnen – im Gegensatz zu Frauen manch anderer Milieus – als *qualitative* Bereicherung angesehen wird. „Jemand anderes (der es gelernt hat) schaut nach dem Nachwuchs“ (ebd.: 55).

In der Übersicht 9 ist zusammengefasst, welchen Veränderungsbedarf die verschiedenen Milieus sehen. 24% der Bevölkerung (Moderne Performer/-innen und Experimentalisten/innen) fordern eine Ausweitung der Kinderbetreuung, insbesondere deutlich län-

10 Güter wie „DVD-Player, Handy, Auto, Urlaub, Kosmetik, Modeschmuck“ (ebd.:52), die diesem Milieu wichtig sind „um Anschluss [zu] halten an die (...) Mittelschicht“ (ebd.: 52), sind anderen Milieus auch wichtig – nur dass diese sich nicht danach strecken müssen.

Übersicht: 9

Veränderungsbedarf aus der Sicht von Frauen unterschiedlicher Milieus

	Bereitschaft zur Wiedereingliederung	Forderungen	
		an Betriebe	an Kommunen, Länder und den Bund
Moderne Performerinnen Bevölkerungsanteil: 16% Durchschnittsalter: 30	Kein Bedarf, da erwerbstätig	Keine	Anpassung der öffentlichen Kinderbetreuung an die betrieblichen Bedingungen.
Experimentalistinnen Bevölkerungsanteil: 8% Durchschnittsalter: 34	Schaffen es alleine	Flexible Arbeitszeiten; Home-Office; kinderfreundliche Unternehmenskultur	Anpassung der öffentlichen Kinderbetreuung an die betrieblichen Bedingungen
DDR-Nostalgische Bevölkerungsanteil: 5% Durchschnittsalter: 55	Hoch	Rückkehr zu den DDR-Verhältnissen	
Traditionsverwurzelte Bevölkerungsanteil: 14% Durchschnittsalter: 70	Kaum vorhanden	Arbeitszeiten, die es erlauben, dass die Familie von der Erwerbstätigkeit der Frau nichts mitbekommt.	Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung wird abgelehnt.
Bürgerliche Mitte Bevölkerungsanteil: 15% Durchschnittsalter: 45	Kaum vorhanden	Zeitpunkt des Wiedereinstiegs soll selbst bestimmt werden können; Einstieg mit geringer Teilzeit; stärkere berufliche Flexibilität für Männer sowie Arbeitszeiten, die es erlauben, dass die Familie von der Erwerbstätigkeit der Frau nichts mitbekommt.	Gut qualifiziertes Kindergartenpersonal, ausgewogener Betreuungsspiegel, Berücksichtigung aktueller pädagogischer Konzepte.
Hedonistinnen Bevölkerungsanteil: 11% Durchschnittsalter: 38	Kaum vorhanden	Flexibilitätsanforderungen abbauen.	Mehr Zuschüsse an die Familie, damit die Mutter länger zu Hause bleiben kann.
Konservative Bevölkerungsanteil: 5% Durchschnittsalter: 63	Eher gering	Familienfreundliche und flexible Strukturen.	Ausbau von Krippenplätzen (Forderung der Großmütter)
Etablierte Bevölkerungsanteil: 10% Durchschnittsalter: 46	Eher gering	Keine	Keine
Postmaterielle Bevölkerungsanteil: 10% Durchschnittsalter: 44	Hoch	Reduzierung der zeitlichen und räumlichen Flexibilitätsanforderungen; Eindämmung von Überstunden, Wochenendarbeit und Geschäftsreisen	Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung (wichtiger sind aber Veränderungen in den Betrieben)
Konsum-Materialistinnen Bevölkerungsanteil: 12% Durchschnittsalter: 46	Hoch	k.A.	Betreuung zu verlässlichen Zeiten; öffentliche Betreuung ist in ihren Augen pädagogisch wertvoller als die alleinige Erziehung zu Hause

gere Öffnungszeiten. Weitere 10% (Postmaterielle) halten einen Ausbau gleichfalls für nötig, vorrangig aber müssten sich die Betriebe den Gegebenheiten anpassen. Andere sehen den primären Verbesserungsbedarf in der Qualität (Bürgerliche Mitte, 15%) und in der Verlässlichkeit der Öffnungszeiten (Konsummaterialistinnen, 12%). Ihnen gegenüber stehen 25%, die den Ausbau ablehnen (Traditionsverwurzelte und Hedonisten/-innen). Dem Staat als „Erzieher des Volkes“ sind insofern die Hände gebunden, als kei-

ne der großen Volksparteien es sich leisten kann, Wähler/-innen aus auch nur einem dieser Milieus zu verprellen. Mit widersprüchlichen Signalen aus dem Bundestag – und zwar aus allen Volksparteien – ist also zu rechnen. Spiegelbildlich zu lesen sind auch die Forderungen an die Betriebe. Karriereorientierte moderne Performerinnen und Etablierte haben keinerlei Veränderungswünsche, während Andere erwarten, dass die Arbeitszeiten so gestaltet werden, dass die Familie von der Erwerbstätigkeit der Mutter nichts mitbekommt.

3. Zusammenfassung

Für eine Wiedereingliederung lassen sich hauptsächlich Postmaterielle und Konsummaterialistinnen gewinnen, wobei Letztere häufig nicht in den erlernten Beruf zurückkehren können, sondern eine Umschulung benötigen. Deutlich geringere Chancen bestehen bei den Konservativen und den Etablierten. Auch Frauen aus dem Milieu der Traditionsverwurzelten, der bürgerlichen Mitte und die Hedonistinnen werden sich schwerlich gewinnen lassen; die einen, weil sie der Familie Priorität einräumen, die anderen, weil Erwerbstätigkeit ihnen zeitliche Spielräume für die Verwirklichung anderer Interessen nimmt. Eine hohe Erwerbsorientierung hat knapp die Hälfte der Frauen (Moderne Performerinnen, Experimentalistinnen, Postmaterielle und Konsummaterialistinnen).

Inwieweit in verschiedenen Bundesländern unterschiedliche soziale Milieus dominieren und so die Unterschiede zwischen den Ländern erklären, muss weiteren Forschungsarbeiten vorbehalten bleiben. Die Antwort ist wahrscheinlich eher darin zu suchen, wer dort „regiert“, welche Milieus in den öffentlichen Verwaltungen und den zivilgesellschaftlichen Organisationen das Sagen haben, als wer dort wohnt. Frappierend ist an den Länderdifferenzen, dass sich kaum etwas bewegt. Auf lokaler Ebene dürften bestimmte Milieus vorherrschen und das Klima bestimmen.

IV Familiäre Arrangements

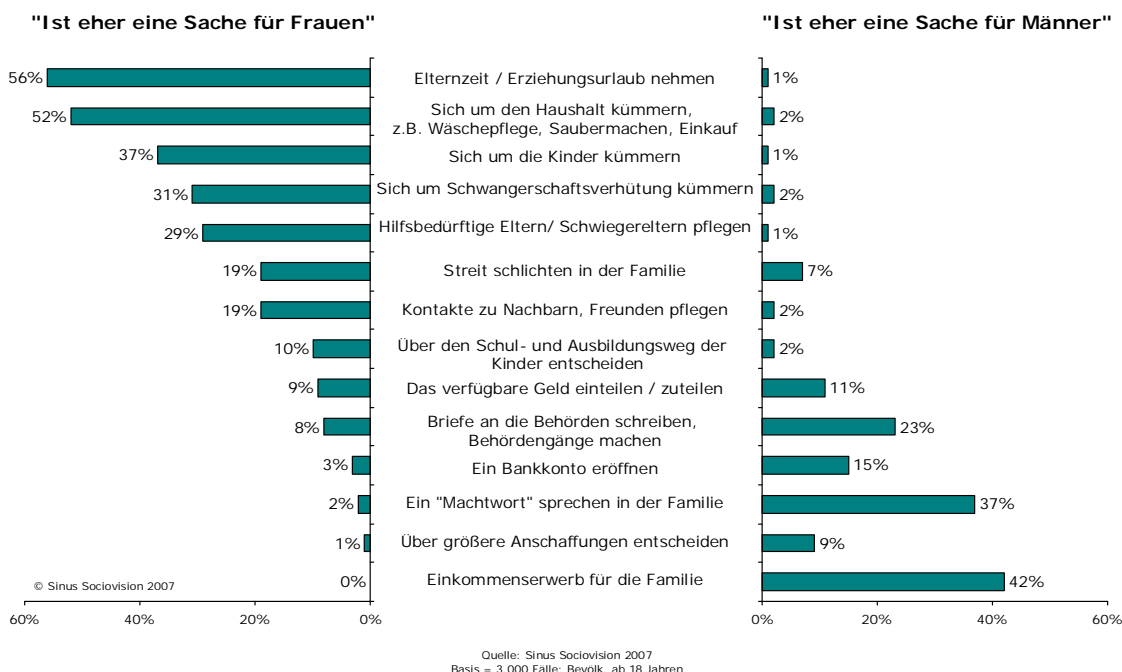
Wie nicht zuletzt in den Milieu-Studien deutlich wurde, sind die Vorstellungen zum Platz von Frauen und Männern in der Gesellschaft höchst widersprüchlich. Judith Lorber (1994) unterscheidet zwischen drei Modellen des Geschlechterarrangements bzw. von Geschlechterleitbildern. Das Modell der *sameness* impliziert eine Gleichverteilung von Aufgaben und Erträgen, das Modell der *difference* weist Frauen andere Aufgaben als Männern zu und dem Modell der *equality* entspreche ein Dreiphasenmodell weiblicher Lebensverläufe von Erwerbstätigkeit, Familienphase und erneuter Erwerbstätigkeit. Heute lassen sich selbst innerhalb politischer Parteien unterschiedliche Leitbilder ausmachen: Die einen fordern bspw. den Ausbau öffentlicher Kleinkinderbetreuung, die anderen (zusätzlich zum Steuervorteil) ein Betreuungsgeld, wenn ein Elternteil zu Hause bleibt und die Kinder selbst erzieht. Der Staat als „Erzieher des Volkes“ generiert „ein Amalgam von gleichheits- und differenzorientierten Praxen und Diskursen und [stellt es] auf Dauer“ (Dackweiler 2005: 87). Entsprechend widersprüchlich sind die Meinungen innerhalb der Bevölkerung. Während die einen die Haus- und Familienarbeit primär den Frauen und die Erwerbsarbeit den Männern zuweisen, fordern die anderen eine Gleichverteilung von Verpflichtungen und Erträgen. Im Folgenden werde ich zunächst vorstellen, wer – einer Umfrage zu Folge – welche Aufgaben übernehmen sollte. Danach gehe ich auf die Zeitdimension ein und frage danach, inwieweit eine Umverteilung der Haus und Familienarbeit möglich und erwünscht ist. Den Abschluss bildet ein Abschnitt dazu, wie die Rahmenbedingungen aussehen, mit denen Eltern sich arrangieren müssen.

1. Frauen putzen und Männer schaffen: Verteilung der häuslichen Arbeit und die Arbeitszeitwünsche von Müttern und Vätern

Wie die Übersicht 10 zeigt, weisen erhebliche Teile der Bevölkerung bestimmte Aufgaben vorrangig einem Geschlecht zu. Gut die Hälfte scheint der Meinung zu sein, dass Frauen qua Geschlecht spezifische hauswirtschaftliche und erzieherische Kompetenzen haben und Männer nicht. Elternzeit nehmen und sich um den Haushalt kümmern, ist folglich Sache von Frauen. Auch hält ein beachtlicher Teil der Bevölkerung Frauen anscheinend für sozial kompetenter als Männer: 29% meinen „eher“ Frauen als Männer (1%) müssten ggf. die Eltern und Schwiegereltern pflegen. Kontakte zu Nachbarn und Freunden sind ebenfalls für 19% allein Frauensache (für 1% Männersache) genau wie Streit in der Familie schlichten (19% zu 7%). Männern werden dagegen eher Aufgaben zugewiesen, die mit Machtausübung und Geld zu tun haben: das Einkommen für die Familie herbeischaffen (42% zu 0%), mit Behörden korrespondieren (23% zu 8%) und ein Bankkonto eröffnen (15% zu 3%). Wippermann u.a. sprechen in diesem Zusammenhang von einem „kulturellen Spagat“ (Wippermann u.a. 2008: 45).

Übersicht 10¹

Zuschreibung von Aufgaben im Zusammenleben von Männern und Frauen



Noch stärker ausgeprägt ist die Geschlechter-Asymmetrie bei der tatsächlichen Erledigung von Aufgaben. Darüber hinaus ändert sich mit der Geburt von Kindern die Rolle der Frauen „in der Partnerschaft und im Haushalt drastisch: Sie übernehmen komplett oder überwiegend fast alle Hausarbeiten – und zwar nicht nur in den ersten Monaten oder ersten 1 bis 3 Jahren, sondern oft auf Dauer“ (ebd.: 50). Auch in Partnerschaften, die nach dem Modell der *sameness* leben, erscheint es als gerecht, wenn die Frau während des Elternurlaubs den Mann von der Hausarbeit entlastet. Mit der Zeit aber schleifen sich die Aufgabenverteilungen ein und – wenn die Frauen in die Erwerbsarbeit zurückkehren – bleibt die „Hausarbeit (...) zum größten Teil weiter an ihnen hängen“ (ebd.). Für Männer ändert sich mit der Geburt von Kindern dagegen kaum etwas. So übernehmen Männer (mit im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern bis 16 Jahren) wie bisher ausschließlich oder überwiegend die Autowäsche und Pflege (82%). In Partnerschaften lebende Männer (bis 40 Jahre) ohne Kinder im Haushalt tun dies zu 72%. Das Gleiche gilt für Reparaturen im und am Haus (83% zu 72%) sowie für Bank- und Versicherungsangelegenheiten (38% zu 28%). Die alltäglichen Arbeiten aber führen Frauen jetzt noch öfter als vordem aus: Bügeln (92% zu 78%), Wäsche waschen (92% zu 76%), Kochen unter der Woche (89% zu 70%), Lebensmittel einkaufen (71% zu

1 Die Grafik wurde freundlicherweise von Dr. Carsten Wippermann, Sinus Sociovision, zur Verfügung gestellt.

45%) Geschirr spülen (71% zu 38%), Staubsaugen/Boden wischen (71% zu 37%), die Wohnung aufräumen (58% zu 25%) (ebd.: 51ff.).

Nun kann eine Aufgabenverteilung Spezialisierungseffekte hervorbringen und damit einen (Zeit)-ökonomischen Gewinn erzeugen. An der obigen Auflistung, wer welche Aufgaben erledigt, wird deutlich, dass Frauen übers Jahr mehr an Haus- und Familienarbeit leisten als ihre Partner. Wie Studien zur Zeitökonomie zeigen, arbeiten Frauen aber insgesamt nicht mehr als Männer, sondern sie reduzieren die Erwerbsarbeitszeit.

Tabelle: 7

Arbeitsteilung von Paaren in alten und neuen Bundesländern 2001/02

	West		Ost	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<i>Paare ohne Kinder (unter 60 J.)</i>				
unbezahlte Arbeit (Std.:Min.)	04:07	02:44	04:06	03:25
Erwerbstätigkeit (Std.:Min.)	02:59	04:38	03:53	04:08
Gesamtarbeit (Std.:Min.)	07:06	07:22	07:59	07:33
<i>Paare mit Kind(ern) unter 15 Jahren</i>				
unbezahlte Arbeit (Std.:Min.)	06:31	03:08	05:07	03:20
Erwerbstätigkeit (Std.:Min.)	01:35	05:14	03:27	05:07
Gesamtarbeit (Std.:Min.)	08:06	08:22	08:34	08:27

Quelle: Gille, Martina; Marbach, Jan (2004): Arbeitsteilung von Paaren und ihre Belastung mit Zeitstress. In: Statistisches Bundesamt (Hg.): Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung. Wiesbaden, S. 96.

Während die Sinus-Studie fragt, *wer* die Arbeiten übernimmt, hat eine vom Statistischen Bundesamt durchgeführte Zeitbudgetstudie untersucht, *wie viel* Zeit Frauen und Männer jeweils für Erwerbsarbeit und Haus-/Familienarbeit (unbezahlte Arbeit)² aufwenden. Die Tabelle 7 weist den durchschnittlichen Zeitaufwand pro Tag aus. Urlaub, Krankheit etc. sind eingerechnet.

Westdeutsche Frauen, in deren Haushalt keine Kinder leben, sind – übers Jahr gerechnet – pro Tag durchschnittlich 2:59 Stunden erwerbstätig, Männer dagegen 4:38 Stunden. Wird die unbezahlte Haus- und Familienarbeit hinzugerechnet, beträgt die Gesamtarbeitszeit von Frauen 7:06 Std. und von Männern 7:22 Std. In den neuen Bundesländern liegt die Gesamtarbeitszeit mit 7:59 Std. bei den Frauen und 7:33 Std. bei den Männern leicht höher.

Leben Kinder (unter 15 Jahren) im Haushalt, steigt die Gesamtarbeitszeit der Männer sowie der westdeutschen Frauen um eine, die von ostdeutschen Frauen um eine halbe Stunde. Westdeutsche Frauen sind nunmehr nur noch 1:35 Std. erwerbstätig, ihre Männer dagegen haben die Erwerbsarbeitszeit um 36 Minuten erhöht. In Ostdeutschland ist

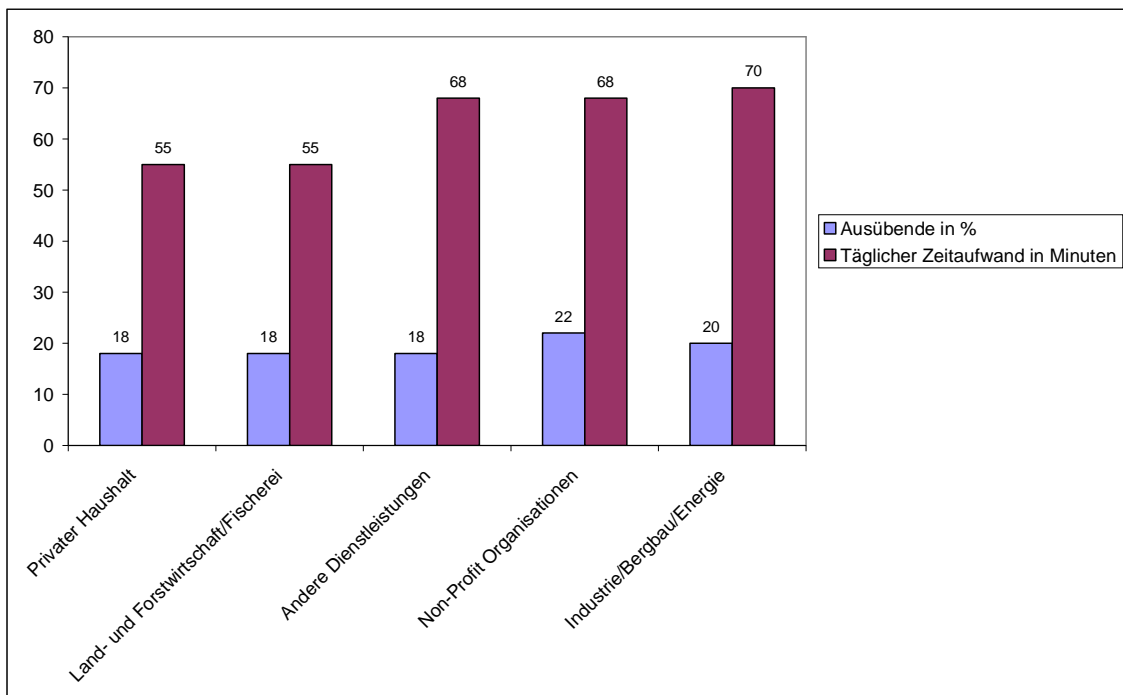
2 Die unbezahlte Arbeit umfasst: Haus- und Gartenarbeit, handwerkliche Tätigkeiten, Einkaufen, Haushaltsplanung, Pflege und Betreuung von Kindern und anderen Haushaltsmitgliedern, ehrenamtliche Tätigkeiten und informelle Hilfen für andere Haushalte.

die Erwerbsarbeitszeit von Müttern jedoch nur um 26 Minuten geringer als die von Frauen ohne Kinder im Haushalt.

Anders als das Ergebnis der Sinus-Studie vermuten lässt³, „basteln“ Väter aber nicht nur im und am Haus und Auto, sondern ein Schwerpunkt ihrer zeitlichen Einbindung in die Haus- und Familienarbeit „liegt mit 30 Minuten am Tag eindeutig bei der Kinderbetreuung“ (Döge/Volz 2004b: 198). Besonders belastet sind junge Väter (die 25- bis 45-jährigen). Sie verbringen 20% ihrer gesamten Zeit am Arbeitsplatz – mehr als Männer anderer Altersgruppen. Mit der Zahl der Kinder nimmt bei den Männern nicht nur die für Haus- und Familienarbeit aufgewendete Zeit zu, sondern auch die für Erwerbsarbeit (ebd.: 196).

Übersicht: 11

Zeitaufwand von Männern für Kinderbetreuung nach Wirtschaftszweig



Quelle: Döge, Peter; Volz, Rainer (2004b): Was machen Männer mit ihrer Zeit? – Zeitverwendung deutscher Männer nach den Ergebnissen der Zeitbudgetstudie 2001/2002, S. 17.

Unterschiedliche Männer leisten verschieden viel an Haus- und Familienarbeit. Diejenigen mit geringem Einkommen (unterstes Quintil) arbeiten pro Tag fast fünf Stunden im Haus, Männer im obersten Einkommensquintil jedoch fast eine Stunde weniger (Dö-

3 Die Sinus-Studie basiert auf Interviews, die Untersuchung des Statistischen Bundesamtes dagegen auf minutiöse Tagebucheintragen.

ge/Volz 2004a: 18).⁴ Insbesondere beteiligen sie sich unterschiedlich an der Kinderbetreuung: „Während ein Viertel der ‚ärmsten‘ Väter Kinderbetreuungsarbeit leistet (...), ist es nur noch ein Zwanzigstel der ‚reichsten‘“ (ebd.). Der Zeitaufwand hierfür beträgt bei beiden Gruppen gut eine Stunde. Einen – wenngleich geringen – Einfluss hat auch die Art der beruflichen Tätigkeit: Männer mit einfacher Erwerbsarbeit kümmern sich weniger um ihre Kinder als diejenigen mit qualifizierter. Überraschend ist das Ergebnis der Analyse nach Wirtschaftszweigen: Am stärksten ist das Engagement von Männern, die in den Bereichen Bergbau, Industrie und Handwerk arbeiten und am geringsten ist das derjenigen mit Arbeitsplätzen im Bereich der Haushaltsdienstleistungen.

Im August 2005, d.h. noch vor der Einführung des Elterngeldes befragte junge Männer konnten sich zu 33% spontan einen Ausstieg während eines ganzen Jahres vorstellen, weitere 15% für einige Monate und 17% waren unentschieden. 35% jedoch lehnten eine solche Option ab (Institut 2005: 11). Ob Väter in Deutschland tatsächlich in einem so erheblichen Ausmaß das Elterngeld nutzen werden, bleibt abzuwarten. Bis zum Juni 2008 betrug der Väteranteil an den Anträgen, die für im Jahr 2007 geborene Kinder bewilligt wurden, 13,7%. Diese Zahl dürfte noch steigen da Väter meist im Anschluss an die Mütter in Elternzeit gehen.⁵ Jeder fünfte Vater mit Elterngeldbezug allerdings ging vorher keiner Erwerbstätigkeit nach. Auch blieben von den erwerbstätigen Vätern sieben von zehn längstens für zwei Monate zu Hause. Zwölf Monate Elternzeit nehmen lediglich 2,3% der Männer gegenüber 51,6% der Frauen, wobei es sich sowohl bei den Männern als auch den Frauen häufig um vorher nicht-erwerbstätige handelt (Männer: 46,2%, Frauen: 48,4%). Insgesamt hatten 43,8% der Elterngeldbezieher/-innen vorher keine Einkünfte aus Erwerbsarbeit (Stat. Bundesamt 2008e, Tab. 1). Für sie bessert das Elterngeld andere Einkunftsarten wie Arbeitslosengeld oder Stipendien auf.⁶ Letztlich „erfolgt die konkrete Ausgestaltung von Vaterschaft [und Mutterschaft, H.O.] in einem relationalen Feld von subjektivem Vaterschaftskonzept, familialem Kontext und sozio-ökonomischen Ressourcen“ (Döge 2007: 28). „Der ‚erfolgreiche‘ ganzheitliche Vater kann seine Vorstellungen von Vaterschaft nicht zuletzt deswegen realisieren, weil diese mit denjenigen seiner Frau in Einklang stehen“ (ebd.: 29). Doch längst nicht alle Frauen können sich vorstellen, dass der Mann zu Hause bleibt, während sie erwerbstätig sind. Auch geht es nicht allein um das *Wollen* der Frauen und ihrer Partner, sondern die in Strukturen verdinglichte Geschlechterordnung setzt den Handlungsrahmen. Auf diese Rahmenbedingungen gehe ich im Folgenden ein.

4 Das bedeutet nicht, dass sie *jeden Tag* vier oder fünf Stunden aufwenden. Der sonntägliche Besuch des Fußballplatzes mit den Kindern und Renovierungsarbeiten während des Urlaubs oder in Zeiten von Arbeitslosigkeit zählen mit.

5 Wurden bspw. die Kinder im Dezember 2007 geboren, gehen viele Väter erst im Dezember 2008 in Elternzeit. Einer Presseerklärung des BMFSFJ zu Folge haben 16% der Väter im ersten Quartal 2007 geborener Kinder Elternzeit genommen.

6 Auf einer Tagung des AK Politik und Geschlecht der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft im September 2008 berichtete Katharina Spieß (DIW) aus einer noch unveröffentlichten Studie, dass Männer, die Elterngeld beziehen, häufig in Universitätsstädten wohnen. Eine gewisse Rolle dürfte auch die Arbeitslosigkeit spielen. So ist die Inanspruchnahme durch Väter in den neuen Bundesländern leicht höher als in den alten.

2. Barrieren überall: Erziehung der Kinder, Pflege der Eltern und die Steuern

Neuerdings folgt die Politik stärker dem Geschlechterleitbild der *sameness*: die Bezugsdauer von Elterngeld wurde auf maximal 14 Monate verkürzt, öffentliche Kinderbetreuung für unter Dreijährige wird ausgebaut und immer mehr Schulen werden zu Ganztagschulen. Gleichzeitig aber zeigen nicht zuletzt die Auseinandersetzungen um die „Pamonate“ sowie das Vorhaben, ab 2013 ein Betreuungsgeld zu zahlen wenn Kinder unter drei Jahren zu Hause betreut werden, dass der „kulturelle Spagat“ auch den Bundestag durchzieht. Im föderalen System der Bundesrepublik vervielfachen sich die Auseinandersetzungen dann noch einmal. Maßnahmen, denen die Idee der Gleichstellung zugrunde liegt, können in einem derartigen Mehrebenensystem verwässert und sogar ins Gegenteil verkehrt werden. Dies zeigt sich besonders bei manchen Programmen der letzten Jahre. Im Folgenden werde ich auf die Situation im Hinblick auf die Betreuung von Kindern im Vorschulalter, den Ausbau von Ganztagschulen und auf die Verhältnisse bei der Pflege Älterer und Hilfsbedürftiger sowie auf die Auswirkungen des Steuerrechts eingehen.

2.1 Mangel in allen Dimensionen: Kinderbetreuung

Der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für Drei- bis Sechsjährige besteht nunmehr seit mehr als einem Jahrzehnt. Dennoch wird er nicht überall erfüllt (vgl. Tabelle 8). So bietet ein Viertel aller Stadt- und Landkreise höchstens 85% der Kinder einen Platz an. (Das Statistische Bundesamt spricht bei einer Quote von 90% von einer Vollversorgung). Zwischen den Kreisen differiert der Versorgungsgrad erheblich (Tabelle 9).⁷ Zudem gibt es mancherorts nur Angebote für wenige Stunden am Vormittag. Für jüngere Kinder existieren bisher zumindest in den alten Ländern kaum Angebote.

2005 wurden 3,1 Mio. Kinder in Kindertageseinrichtungen (98%) oder durch Tagesmütter/-väter (2%) betreut (Stat. Bundesamt 2008c: 6). Von diesen 3,1 Mio. Kindern sind 2,3 Mio. unter sechs Jahre alt. Das Kinderförderungsgesetz vom September 2008 sieht vor, dass ab 2013 für 35% der Kinder unter drei Jahren eine öffentliche Betreuung angeboten wird. In den neuen Bundesländern haben die meisten Kommunen dieses Ziel bereits erreicht. Die Kommunen der alten Bundesländer aber hinken erheblich nach.

Auch Ganztagsbetreuung ist in den alten Bundesländern höchst selten und selbst in den neuen Ländern ist sie nicht überall anzutreffen. Dabei definiert das Statistische Bundesamt Ganztagsbetreuung mit lediglich „sieben Stunden und mehr“. Bei einer siebenstündigen Betreuung aber bleiben Mutter oder Vater nur ein Zeitfenster von ca. sechs Stunden für Erwerbsarbeit; an Vollzeitarbeit oder gar Flexibilität entsprechend den Arbeits-

⁷ Vgl. auch die Karten im Anhang. Der Publikation des Statistischen Bundesamtes „Kinderbetreuung regional 2007“ (2008c) können Angaben zu jedem einzelnen Kreis zu entnommen werden.

Tabelle: 8

Besuchsquoten von Kindertagesstätten und Tagespflege in % der Altersjährgänge 2007

	Unter 3-Jährige	3- bis 6-Jährige
Kindertagesstätten		
Alte Länder	8,1	87,8
Neue Länder	37,4	93,6
Berlin	36,1	91,1
Tagespflege		
Alte Länder	1,7	0,3
Neue Länder	3,6	0,5
Berlin	3,6	1,1

Quelle: Statistisches Bundesamt (2008c): Kindertagesbetreuung regional 2007. Ein Vergleich aller 439 Kreise in Deutschland. Wiesbaden, S. 7.

Tabelle: 9

Betreuungsquoten für Kinder in % der Stadt- und Landkreise

Für unter 3jährige Kinder

	>5	5 - 10	10 – 20	20 - 35	35 u.m.
Alte Länder	11,6	34,6	26,4	7,3	20,0
Neue Länder	-	-	-	22,3	77,7
Berlin	15,6	46,6	35,6		

Für 3-5jährige Kinder

	>75	75-80	80-85	85-90	90-95	95 u.m.
Alte Länder	1,8	5,2	18,1	26,7	38,7	9,5
Neue Länder	-	-	-	8,0	51,8	40,2
Berlin	-	-	-	-	100,0	-

Ganztags-Betreuungsquoten für unter 3jährige Kinder in % der Stadt- und Landkreise

	<5	5-10	10-15	15-20	20-25	25-30	30 u.m.
Alte Länder	88,3	10,1	1,5	-	-	-	-
Neue Länder	-	-	4,5	6,3	29,5	32,1	27,7
Berlin	-	-	-	-	100	-	-

Ganztags-Betreuungsquoten für 3-5jährige Kinder in % der Stadt- und Landkreise

	<10	10-25	25-40	40-55	55-70	70-85	85 u.m.
Alte Länder	33,1	46,0	18,7	2,1	-	-	-
Neue Länder	-	-	6,3	43,8	25,0	14,3	10,7
Berlin	-	-	-	100	-	-	-

Quelle: Statistisches Bundesamt (2008c): Kindertagesbetreuung regional 2007. Ein Vergleich aller 439 Kreise in Deutschland. Wiesbaden, S.18ff.

Lesebeispiel: In den alten Ländern bieten 11,6% der Kreise weniger als 5% der unter Dreijährigen eine öffentliche Betreuung an.

anforderungen ist nicht zu denken. Insofern haben die Forderungen aus der Sinus-Milieu-Studie nach einer Ausweitung öffentlicher Kinderbetreuung und vor allem nach einer Anpassung an die Flexibilitätserfordernisse des Arbeitslebens einen realen Hintergrund.

Insbesondere vom Milieu der „bürgerlichen Mitte“ aber wird darüber hinaus eine qualitative Verbesserung öffentlicher Kinderbetreuung verlangt. Ein näherer Blick auf die Qualifikationen derjenigen, die in den Einrichtungen *pädagogisch* tätig sind, unterstreicht diese Forderung. Im internationalen Vergleich sind deutsche Erzieher/-innen deutlich unterqualifiziert. Anstelle von Abitur und Hochschulabschluss reicht in Deutschland eine dreijährige Fachschule auf der Basis eines Realschulabschlusses. Diskutiert werden gegenwärtig:

- eine Verbesserung der Ausbildung an den vorhandenen Fachschulen.
- eine Hochschulausbildung für einen Teil der Fachkräfte
- eine generelle Anhebung auf ein Hochschulniveau

Bislang hat nur 3,2% des pädagogischen Personals einen (Fach-)Hochschulabschluss. Dabei handelt es sich zumeist um die Leiter/-innen der Einrichtungen. Über eine Erzieher/-innen-Ausbildung verfügen in Ostdeutschland 91%, in Westdeutschland aber nur 66%. In Westdeutschland werden oftmals Kinderpfleger/-innen eingesetzt. Sie machen 18% des *pädagogisch* tätigen Personals aus, obwohl sie keine entsprechende Ausbildung haben (Riedel 2008: 188). Zumeist haben sie einen Hauptschulabschluss und anschließend eine zweijährige Berufsfachschule besucht. Sie verfügen über Kenntnisse in der Pflege von Kindern, nicht aber in der Erziehung oder gar Bildung. Eingesetzt werden sie zumeist als Zweitbetreuerin einer Gruppe. Einige Bundesländer sehen hierfür sogar explizit Kinderpfleger/-innen vor.

Folgendes Szenario ist also durchaus nicht unwahrscheinlich: Eine Mutter aus der „bürgerlichen Mitte“ kleidet morgens ihr Kind und sich selbst ein, sie arbeitet dabei „gegen die Uhr“ um das Kind pünktlich abzugeben und möglicherweise auch gegen Widerstände des Kindes. Wenige Stunden später – i.d.R. zur Mittagszeit – muss sie ihr Kind wieder abholen. Die Wegezeiten abgerechnet, bleibt kaum disponible Zeit übrig. Zumindest reicht dieses Zeitfenster nicht um eine Erwerbsarbeit aufzunehmen. Das Resultat der Bemühungen ist dann, dass ihr Kind – weil die Gruppenleiterin (Erzieherin) gerade krank oder zur Fortbildung war – von der Zweitkraft betreut wurde; von Personen, „die nicht nur fachlich über eine niedrigere Qualifikation verfügen, sondern – was vermutlich schwerer wiegt – auch biographisch keine Nähe zum Bildungssystem aufweisen“ (Riedel 2008: 188). Hier wäre an die Kommunen und die Bundesländer die Forderung zu stellen, das Personal mit den nötigen Qualifikationen ausstatten, die für den gesetzlich fixierten Erziehungs- und Bildungsauftrag unabdingbar sind. Gute Kindergärten erreichen im Vergleich zu anderen bei den Kindern Bildungs- und Entwicklungsvorsprünge von bis zu einem Jahr, die sich sogar zum Ende des zweiten Schuljahres immer noch nachweisen lassen (Roux/Tietze 2007: 376).

In den letzten Jahren sind an etlichen Fachhochschulen Studiengänge für Frühpädagogik entstanden. Ob deren Absolventen/-innen letztlich die Kinderpfleger/-innen verdrängen, bleibt abzuwarten. Zumindest werden sie kaum für deren Gehalt arbeiten wollen. In diesem Zusammenhang ist bemerkenswert, dass die jüngeren Erzieherinnen laut einer Studie der GEW oft über ein Fachabitur verfügen (Riedel 2008: 188). Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass es weit mehr Fachabiturientinnen in Sozialpädagogik als entsprechende Plätze an den Fachhochschulen gibt (Ostendorf 2007: 9f.). Die Bundesländer wären daher gut beraten einige Erzieherinnen-Fachschulen zu schließen und durch BA-Studiengänge zu ersetzen. Einstweilen aber müssen Mütter und Väter, die erwerbstätig sein möchten oder müssen, sich mit der Misere einrichten. Die anderen, die meinen, die Erziehung und Bildung der Kinder sei vorrangig Aufgabe der Mütter, interessiert der quantitative und qualitative Mangel jedoch nicht wirklich. Er dient ihnen allenfalls zur Legitimation des eigenen Handelns. In den Ganztagschulen sieht es mit der Quantität der tatsächlich geleisteten Nachmittagsbetreuung und mit dessen Qualität ebenfalls nicht besonders gut aus.

2.2 Etikettenschwindel: Ganztagschule

Ganztagschulen wurden schon lange – nicht zuletzt von Wirtschaftsverbänden – gefordert, damit Frauen am Erwerbsleben teilnehmen können. Mit dem Pisa-Debakel kam die Bildungslandschaft in Bewegung. Zwischen 2002 und 2006 hat sich die Zahl der Ganztagschulen – nicht zuletzt aufgrund von Zuschüssen des Bundes – von 4.951 auf 9.688⁸ nahezu verdoppelt. Ein Drittel aller Schulen bzw. Schulzentren sind heute Ganztagschulen (Autorengruppe 2008: 71). Allerdings gibt es zwischen den Bundesländern erhebliche Unterschiede und viele dieser Schulen verdienen ihren Namen nicht.

Nachmittägliche Betreuung benötigen vor allem Kinder im Grundschulalter. Ich werde mich daher im Folgenden auf die Grundschule konzentrieren. In nennenswerter Zahl gibt es Grundschulen in Ganztagsform nur in Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen, Thüringen und Berlin. Zahlreiche Grundschulen arbeiten allerdings mit Horten zusammen, insbesondere in Ostdeutschland. Die Zahl der Ganztagschulen sagt daher nichts über den Versorgungsgrad aus. Werden Horte etc. mit eingerechnet, beträgt der Versorgungsgrad in Westdeutschland aber auch nur 13%; in Ostdeutschland ist er mit 65% deutlich höher (ebd., Tab. D3-5A). Für die Eltern bedeutet eine ergänzende Hortunterbringung zusätzlichen Organisationsaufwand und Schulen und Horte stimmen sich nicht immer hinreichend ab. Mancherorts ist das Klima gar von Konkurrenz geprägt (Autorengruppe 2008: 73).

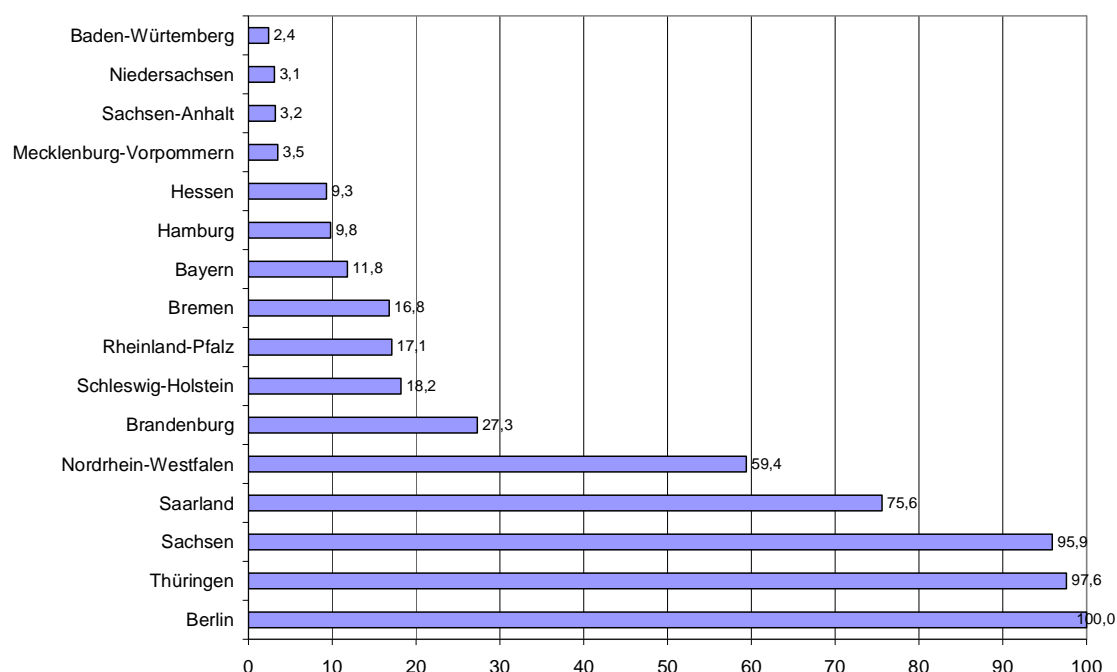
Ganztagschulen stellen prinzipiell das Geschlechterleitbild der Differenz in Frage, sie nehmen der Mutter „ihre“ Aufgaben der Bereitung des Mittagessens und der Betreuung der Hausaufgaben. Konservative Kreise lehnen daher Ganztagschulen als Regelschule

8 Gezählt wurden hier die Verwaltungseinheiten, d.h. Schulzentren, die mehrere Schularten anbieten, gelten als eine Einheit.

ab. Eine im Jahr 2005 durchgeführte Auswertung von Parteiprogrammen und Stellungnahmen relevanter gesellschaftlicher Gruppen ergab, dass von den Bundestagsparteien lediglich die SPD und die FDP eine Ausdehnung des schulischen Unterrichts in den Nachmittag befürworteten. CDU und die Grünen plädierten für außerschulische Angebote und die CSU wollte den Eltern die Entscheidung überlassen, ob und an welchen Nachmittagskursen die Kinder jeweils teilnehmen. Von den gesellschaftlichen Gruppen sprachen sich sowohl der DGB als auch die meisten Arbeitgeberverbände für „voll gebundene“ Ganztagschulen aus, d.h., für die Betreuung durch schulische Lehrkräfte. Die evangelische Kirche war ebenfalls dafür, während die katholische einen Ganztagsunterricht strikt ablehnte.⁹

Übersicht: 12

Grundschulen in Ganztagsform in den Bundesländern in %



Quelle: Daten entnommen aus: Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland. Bielefeld, Tab. D3-2A: <http://www.bildungsbericht.de/zeigen.html?seite=6160> (15.7.08).

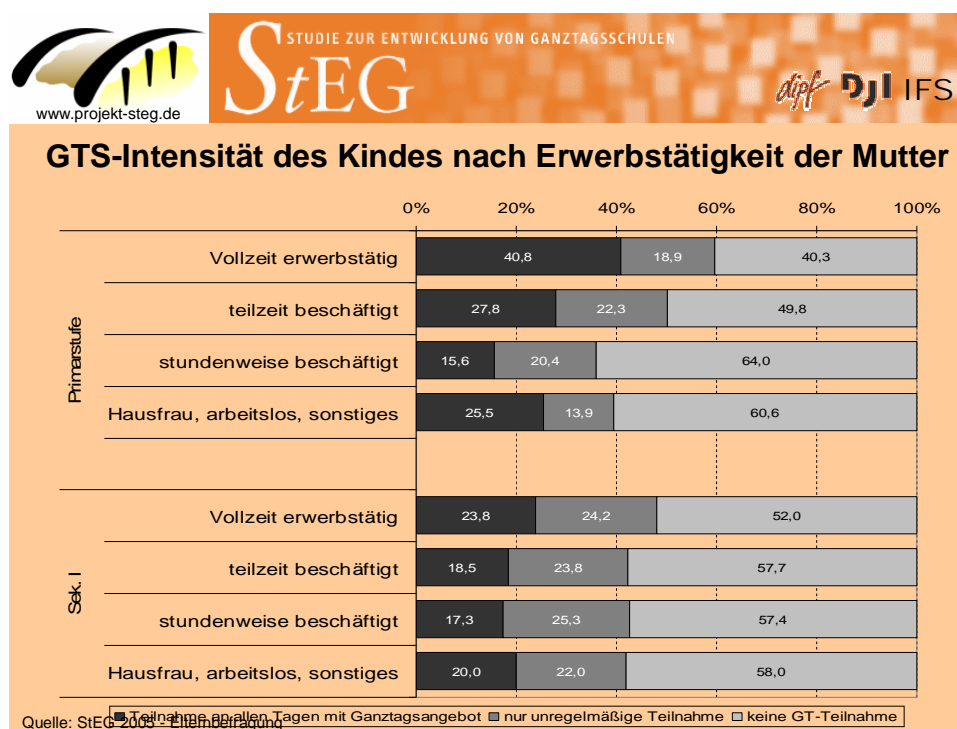
Auf breiter Ebene durchgesetzt haben sich die gemeinsamen Vorstellungen der konservativen Parteien und der Grünen. Die Schule ist weiterhin eine Halbtagschule und am Nachmittag können die Kinder an zusätzlichen Angeboten teilnehmen, die jedoch zumeist nicht von Lehr-, sondern von Honorarkräften durchgeführt werden. Eingebunden werden Sportvereine, Kinder- und Jugendhilfe, Wohlfahrtsverbände, Musikvereine/-schulen und andere Gruppen (StEG 2007). Fast alle Ganztagsgrundschulen (93%) arbeiten nach diesem „offenen“ Modell und auch bei den anderen Schulformen überwiegt es (Hauptschulen: 57%, Realschulen: 79%, Gymnasien 76%). Lediglich die Ganztagschule

⁹ Die PDS und die GEW hatten keine Beschlüsse dazu gefasst.

len unter den Integrierten Gesamtschulen sind zu 81% als „gebundene“ oder „teilweise gebundene“ (Autorengruppe 2008: Tab. D3-1A).

Durchschnittlich nehmen nur 40% der Schülerinnen und Schüler an den Nachmittagsangeboten teil, und diese auch nicht immer an allen Tagen der Woche. An den Grundschulen nutzen 20% der teilnehmenden Schüler/-innen das Nachmittagsangebot nur an ein- bis zwei Tagen und 61% an fünf Tagen. Im Sekundarbereich ist die Inanspruchnahme noch niedriger: 41% nehmen lediglich an einem Tag und 9% an allen Wochentagen teil (StEG 2007). Die geringe Inanspruchnahme wird teilweise auf andere Präferenzen der Eltern zurückzuführen sein; z.T. aber erfüllen die Schulen die Nachfrage nicht: An jeder fünften Schule übersteigt die Nachfrage das Angebot (Züchner u.a. 2007: 121) und nur 74% aller Ganztagschulen sehen einen Ganztagsbetrieb an mindestens vier Wochentagen vor (Grundschulen 93%) (StEG 2007).

Übersicht: 13



Besonders kritisch steht es um die Hausaufgabenbetreuung. Zwar bieten alle Ganztagschulen eine solche an, sie wird aber nur von gut der Hälfte der Grundschul Kinder und einem knappen Viertel der Kinder in der Sekundarstufe I in Anspruch genommen (StEG 2007). Selbst wenn die Mütter Vollzeit erwerbstätig sind, kümmern sich die Ganztagschulen nicht immer um die Hausaufgaben. Nur die knappe Hälfte aller Grundschul Kinder, die eine Ganztagschule besuchen und deren Mütter Vollzeit (!) erwerbstätig sind, nehmen die Hausaufgabenbetreuung regelmäßig in Anspruch und weitere knapp 20%

gelegentlich. Selbst wenn berücksichtigt wird, dass ca. 13-14% der Männer Vollzeit erwerbstätiger Mütter nicht erwerbstätig sind (Beblo u.a. 2005: 8), bleibt immer noch, dass sich viele Mütter und Väter am Abend um die Schularbeiten der Kinder kümmern müssen, obwohl diese eine Ganztagschule besuchen. Zudem bieten nicht alle Ganztagschulen eine Nachmittagsbetreuung an allen Wochentagen.

Überspitzt formuliert: Ganztagschule bedeutet, dass an einigen Nachmittagen der Woche jemand vom Sportverein¹⁰ in die Schule kommt und die Hausaufgaben in den Abend verlagert werden. Zudem bleibt die Betreuung der Kinder an den anderen Tagen weiterhin Aufgabe der Eltern. Über die Qualität des nachmittäglichen „Unterrichts“ liegen noch keine Informationen vor, insbesondere fehlen belastbare Daten zur Kompetenzentwicklung. Skepsis ist angebracht: 61,1% des Personals der Ganztags-Grundschulen hat keine akademische Ausbildung (Sek I: 45,9%) und 36% des Unterrichts wird von Erzieher/-rinnen durchgeführt (Sek I: 9,1%) (Arnold 2007: 96f.). Die Wissenschaftler/-innen, die die Umsetzung des Ganztagschulprogramms des Bundes evaluieren, stellten nach ihrer ersten Auswertungsrunde u.a. folgende Forderung auf: „Pädagogische Ziele in den Schulen überdenken; Lern- und Förderangebote stärken“ (StEG 2007).

Dennoch haben 42% der Mütter und 21% der Väter, deren Kinder *regelmäßig* die Nachmittagsangebote wahrnehmen, ihre Erwerbstätigkeit zeitlich ausgeweitet oder wieder aufgenommen. Möglicherweise hätten sie es auch ohne ein schulisches Ganztagsangebot getan und ihre Kinder in einem Hort oder privat betreuen lassen. Möglicherweise aber sind diese Kinder in den Schulen untergekommen, wo die Hausarbeiten regelmäßig betreut werden und die nicht nur schulfremdes Personal, sondern auch Lehrkräfte nachmittags einsetzen. An vielen Orten aber dürfte die fragwürdige Qualität der Nachmittagsbetreuung Eltern eher darin bestärken, die Bildung und Erziehung der Kinder am Nachmittag weiterhin selbst zu übernehmen. So zeigen die ersten Auswertungen zum Ganztagschulprogramm denn auch, dass Eltern mit höherer Bildung und höherem Einkommen ihre Kinder eher seltener als andere am Nachmittagsprogramm teilnehmen lassen (Züchner u.a. 2007: 117f.).¹¹ Ganztagschulen können Eltern nur dann entlasten, wenn sie – über die Beaufsichtigung und Beschäftigung hinausgehend – pädagogisch wertvolle Arbeit leisten. Vor allem müsste gewährleistet sein, dass die nachmittägliche Bildungszeit genutzt und nicht in den Abend verlegt wird. Die Bezeichnung „Ganztagschule“ ist heute oftmals Etikettenschwindel.

Beim weiteren Arbeitsbereich vieler nicht- oder nur marginal erwerbstätiger Frauen, der Pflege, sind die Probleme anders gelagert, in der Konsequenz aber ähnlich. Im Folgenden stelle ich vor, wie es mit der Pflege bestellt ist.

10 26,4% der Kooperationspartner von Ganztagschulen sind Sportvereine (Arnold 2007: 89).

11 Kinder der untersten Einkommensgruppe nehmen noch seltener teil. Dies dürfte daran liegen, dass die Teilnahme teilweise kostenpflichtig ist oder zumindest zusätzliche Ausgaben z.B. für Sportkleidung oder Musikinstrumente anfallen.

2.3 Überforderung: Pflege

Wie die Kinderbetreuung ist auch die Pflege Älterer meist Frauensache. 73% aller Pflegepersonen sind weiblich. Manche Frauen gehen von der Erwerbsunterbrechung aufgrund von Kinderbetreuung bruchlos in eine Erwerbsunterbrechung wegen der Pflegebedürftigkeit der Eltern oder Schwiegereltern über. Im Dezember 2005 waren in Deutschland 2,13 Mio. Menschen pflegebedürftig, davon wurden 68% (1,45 Mio.) zu Hause versorgt und 32% (0,68 Mio.) in Pflegeheimen (vgl. Tabelle 10). Im Folgenden soll aufgezeigt werden, wie viele Frauen in welchem Umfang Angehörige pflegen. Ihre Zahl ist erheblich und wird weiter steigen. Ob davon viele jemals in den Beruf zurückkehren werden, ist fraglich.

Tabelle: 10

Art der Versorgung von Pflegebedürftigen

	Summe	Pflegestufe I	Pflegestufe II	Pflegestufe III einschl. Här- tefälle	bisher ohne Zuordnung
allein durch Angehörige	980.425	597.751	301.605	81.069	
durch am- bulante Pflege- dienste	471.543	240.086	172.937	58.520	
in Heimen	676.582	231.106	293.551	141.104	10.821
<i>insgesamt</i>	<i>2.128.550</i>	<i>1.068.943</i>	<i>768.093</i>	<i>280.693</i>	<i>10.821</i>
In %					
allein durch Angehörige		55,9	39,3	28,9	0
durch am- bulante Pflege- dienste		22,5	22,5	20,8	0
in Heimen		21,6	38,2	50,3	100

Quelle: Statistisches Bundesamt (2007): Pflegestatistik 2005, S. 12.

Hinter jedem Pflegefall steckt mindestens eine Person die pflegt. Spätestens in der Pflegestufe III heißt das, rund um die Uhr da zu sein. Insgesamt sinkt mit dem Grad der Pflegebedürftigkeit der Anteil derjenigen, die zu Hause versorgt werden. Doch immerhin die Hälfte aller schwer Pflegebedürftigen wird zu Hause betreut, wobei davon wiederum mehr als die Hälfte keine Unterstützung durch ambulante Pflegedienste in Anspruch nimmt. Doch auch bei einer Heimunterbringung ist ergänzende Pflege durch Angehörige oder Freunde unverzichtbar. Bei familiärer Pflege werden 36% von nur einer Person betreut, 29% durch zwei Personen und 16% durch drei. In 11% der Fälle teilen sich vier und mehr Personen die Arbeit und bei 8% hilft niemand (Infratest 2003:

18). Zusammengenommen pflegen schätzungsweise¹² 1,4 Mio. Menschen jemanden zu Hause. Hinzu kommen noch weit mehr als 677 Ts., die sich um ihre Angehörigen oder Freunde in Heimen kümmern. Pflege erfordert meist die ganze Person, sich parallel auf die Berufsrückkehr vorzubereiten ist in vielen Fällen nicht möglich. 64% der Hauptpflegepersonen stehen täglich rund um die Uhr für die Pflegeperson zur Verfügung und entsprechend fühlen sich vier von fünf „stark“ oder „sehr stark“ belastet (ebd. 2003: 23f.). Übernommen wird die Pflege vor allem von Ehegatten (28%) und Töchtern (26%) (ebd.: 19). Acht Prozent aller über 15jährigen Frauen sowie fünf Prozent der Männer pflegen (Schupp/Künemund 2004: 1f.). In vier bis fünf Prozent aller Haushalte wohnt jemand mit Pflegebedarf (Fuchs, zit. n. Auth 2006b: 5).

Tabelle: 11

Alter und Anteil der Pflegebedürftigen

– in % –

Alter von ... bis unter...	Anteil an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe – Pflegequote –		
	insgesamt	männlich	weiblich
unter 15	0,5	0,6	0,5
15 – 60	0,5	0,5	0,5
60 – 65	1,6	1,7	1,5
65 – 70	2,6	2,8	2,4
70 – 75	4,9	4,9	4,9
75 – 80	9,6	8,5	10,3
80 – 85	20,3	15,8	22,3
85 – 90	36,3	26,9	39,7
90 – 95	60,8	43,6	65,6
95 und mehr	58,5	29,0	69,3
Insgesamt	2,6	1,7	3,4

Quelle: Statistisches Bundesamt (2007): Pflegestatistik 2005, S. 13.

Mit der steigenden Lebenserwartung wird das „Problem Pflege“ in den nächsten Jahrzehnten deutlich zunehmen. Im Jahr 2020 wird es bereits 30% mehr Pflegefälle geben als 2005 (2,64 Mio.) und die Zahl wird bis zum Jahr 2030 sogar auf 3,09 Mio. anwachsen (BMfG 2008). Parallel dazu stehen mit geburtenschwächeren Jahrgängen immer weniger Angehörige zur Verfügung, die pflegen könnten. Eine deutliche Zunahme der Pflegebedürftigkeit zeigt sich ab dem Alter von 75 Jahren und ab dem 80sten Lebensjahr steigen die Zahlen noch einmal erheblich. Häufig sind die Töchter dann aber genau in dem Alter, wo die Kinder flügge sind und sie sich wieder voll einem Beruf widmen

12 Da hier Zahlen aus unterschiedlichen Jahren und verschiedenen Erhebungen in Beziehung gesetzt wurden, sind die angegebenen 1,4 Mio. nur eine Schätzgröße.

könnten. Von den Hauptpflegepersonen sind 60% nicht erwerbstätig (z.T. sind sie allerdings selbst schon Rentner/-innen), 19% arbeiten Vollzeit, 15% Teilzeit und 6% geringfügig (Infratest 2003: 20). Vollzeitarbeit dürfte allenfalls bei Angehörigen mit der Pflegestufe I möglich sein, und dann auch nur, wenn sich andere an der Pflegearbeit beteiligen.

Viele Menschen lehnen eine Heimunterbringung ab. Nur ca. 10% der Bevölkerung und 19% der Pflegebedürftigen halten sie für die bessere Lösung. Von den Älteren (70-86-Jährigen) möchten 20% bei stärkerer Hilfsbedürftigkeit nicht zu Hause bleiben (Schupp/Kunemund 2004: 4). Tatsächlich aber leben deutlich mehr Menschen in Heimen. Ob jemand zu Hause gepflegt wird oder in einem Heim ist aber nicht von sozialen Normen abhängig, sondern von den (Opportunitäts)-Kosten. In bürgerlichen Milieus wird die Heimunterbringung bevorzugt um Beruf und Karriere nicht zu vernachlässigen (Auth 2006b: 8). Zu Hause gepflegt wird vor allem in der Unterschicht: Die Heimkosten übersteigen die Summe aus Rente und Pflegegeld, so dass die Kinder zuzahlen müssten. Da Frauen dieses Milieus häufig schlecht bezahlte Berufe ausüben, wird die Hauspflege für sie finanziell attraktiv. Wird die auf etwa 1000 Euro im Monat zu beziffernde Zuzahlung eingespart und das Pflegegeld hinzugerechnet „verdient“ die Pflegerin – je nach Pflegestufe – monatlich zwischen 1.215 und 1.675 Euro netto.

Seit Juli 2008 gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf Freistellung für Pflegezwecke von maximal sechs Monaten. Bis zu zehn Tagen kann zudem kurzfristig frei genommen werden. Diese Regelungen können vielen Menschen helfen, aber die Dauer des Pflegebedarfs lässt sich meist nicht vorhersehen. Soll diese Frauengruppe tatsächlich für den Arbeitsmarkt gewonnen werden, müssten die finanziellen Belastungen einer Heimunterbringung deutlich gesenkt werden.¹³ Aber selbst dann wäre häufig nur eine Teilzeitarbeit möglich. Unter den gegenwärtigen Bedingungen dürften viele Frauen über die Pflegezeit alt geworden sein und kaum noch Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Da mit einer erheblichen Zunahme der Zahl der Pflegebedürftigen gerechnet wird, betrifft dies immer mehr Frauen. Viele stellen sich darüber hinaus die Frage, ob sich die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit finanziell überhaupt lohnt. Hierauf wird im Folgenden eingegangen.

13 Eine kostenneutrale Lösung wäre, die Zuschüsse für eine stationäre Unterbringung erheblich anzuheben und gleichzeitig die (Renten-)Einkünfte oberhalb eines Freibetrags anzurechnen. Einkommensstarke Pflegebedürftige müssten mehr zahlen und dort, wo die Rente nicht reicht, würde die Pflegekasse die Differenz ausgleichen. Ein solches Modell aber würde die Gegner der Gleichstellungspolitik auf den Plan rufen und zudem die Einkommensstarken verprellen.

2.4 Konträre Meinungen: Steuern und Sozialabgaben

Irmgard H. aus Ingolstadt ist Mutter zweier Kinder. Bisher hat sie sich um den Haushalt und die Kleinen gekümmert und war damit voll ausgelastet. Doch jetzt ist der Nachwuchs zwei und fünf Jahre alt. Frau H. hat Lust, halbtags wieder in ihren Beruf als Sekretärin einzusteigen. Eine Stelle hat sie sogar gefunden. Weil ihr Mann mit 6000 Mark brutto das wesentlich höhere Einkommen hat, nimmt er die Steuerklasse drei, in der auch die Kinderfreibeträge geltend gemacht werden müssen, und Frau H. bekäme die Steuerklasse fünf. Das heißt, von den 2000 Mark werden monatlich 425 Mark Lohnsteuer plus rund 240 Mark Sozialabgaben abgezogen. Übrig bleiben 1325 Mark.

Genau genommen, meint ihr Mann, müsste sie davon noch die Kosten für den Hortplatz abrechnen, denn der Kleine könnte ja durchaus noch ein bisschen zu Hause bleiben, wenn sie nicht arbeiten gehen würde. Das wären dann etwas mehr als 1000 Mark, für die sie jeden Tag vier Stunden plus Fahrzeit unterwegs ist. Irmtraud H. bleibt da lieber zu Hause.

(Quelle: Frankfurter Rundschau 20.3.1993)

So oder ähnlich wie in der Frankfurter Rundschau vor eineinhalb Jahrzehnten dargestellt, dürfte auch heute noch manche Diskussion zwischen Ehepartnern verlaufen, wenn die Frage eines Wiedereinstiegs in den Beruf diskutiert wird. In diesem Abschnitt geht es mir vor allem darum, das gegenwärtige System der Ehegattenbesteuerung (Splitting) zu erläutern.

Noch in den 1950er Jahren wurde das Einkommen von Ehegatten als Einheit angesehen und das Zweiteinkommen (der Frau) wurde steuerlich zum Ersteinkommen (des Mannes) hinzugezählt. Gleichzeitig war der Steuertarif (wie heute auch) progressiv ausgestaltet: Wer viel verdiente, zahlte prozentual mehr als wenig Verdienende. Das Zweiteinkommen wurde daher ungleich stärker mit Steuern belegt als das Ersteinkommen. Erwerbstätigkeit von Frauen war unerwünscht und entsprechend argumentierte die damalige Bundesregierung vor dem Bundesverfassungsgericht, mit dieser steuerlichen Regelung wolle sie „die Frau ins Haus zurückführen“ (BVerfGE 6, 55 ff.: 81). Das Bundesverfassungsgericht aber sah darin einen Verstoß gegen den Gleichberechtigungsartikel des Grundgesetzes. In diesem Gerichtsprozess geriet als eine mögliche Lösung das Splitting-Verfahren in den Blick, das bis dahin vor allem im Mittelmeerraum und in den USA angewendet wurde. Die daraufhin gefundene und bis heute geltende Regelung lautet:

„Bei Ehegatten, die (...) zusammen zur Einkommensteuer veranlagt werden, beträgt die tarifliche Einkommensteuer (...) das Zweifache des Steuerbetrags, der sich für die Hälfte ihres gemeinsam zu versteuernden Einkommens (...) ergibt (Splitting-Verfahren)“ (§ 32a EStG).

Beim nach wie vor progressiven System führt dies dazu, dass Ehemänner hohe Steuervorteile haben, wenn die Frau keine Einkünfte hat. (Dasselbe gilt natürlich auch zugunsten der Frau, wenn die Frau erwerbstätig und der Mann „zu Hause“ ist.) Hat der Mann bspw. 60 Tsd. Euro zu versteuern, wird so getan, als ob beide die Hälfte erwirtschaftet hätten. Auf beide Hälften wird dann der – niedrigere – Prozentsatz (den Ledige mit 30

Ts. zu zahlen haben) angesetzt. Mit jedem Zuverdienst schrumpft der Vorteil und bei exakt gleichem Einkommen ist er Null. Ob das Ehepaar Kinder hat oder nicht, oder ob die Frau bspw. die Eltern pflegt, spielt keine Rolle. Knapp die Hälfte des Steuervorteils geht an Ehepaare, die keine Kinder unter 16 Jahren haben (Wagenhals 2007: 248f.). Am höchsten ist die (absolute) Steuerersparnis bei sehr hohem Einkommen. Bei geringem Einkommen dagegen gibt es so gut wie keine Vorteile. (Wo nichts ist, lässt sich auch nichts abziehen.) Gerade aber in den mittleren Einkommensgruppen „steigt der relative Splittingeffekt dramatisch an“ und kann 10% des gesamten Einkommens erreichen (ebd.: 250f.). Eine Wiedereinsteigerin arbeitet also einen Teil ihrer Zeit „für Null“, was – wie im Zeitungsausschnitt – zur Einschätzung führen kann, dass sich die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nicht lohnt. Von ihrem Verdienst muss sie zudem noch die Sozialversicherungsbeiträge abziehen. Während sie mit den Beiträgen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung immerhin Ansprüche erwirbt, hat sie aus den Krankenversicherungsbeiträgen i.d.R. keinerlei Vorteil.

In den letzten Jahrzehnten hat es verschiedentlich Forderungen nach einer Streichung des Splitting-Paragraphen und nach einem Übergang zu einer individuellen Besteuerung gegeben. Andere plädieren für eine Begrenzung des Vorteils¹⁴ und manche votieren für ein Familiensplitting, bei dem die Zahl der Kinder mitzählt.¹⁵ Von feministischer Seite wird an der jetzigen Regelung vor allem kritisiert, dass das Einkommen von Ehefrauen – wie ehemals – mit „Strafsteuern“ belegt wird, wenngleich in gemildertem Ausmaß als in den 1950er Jahren. Die gelegentlich immer wieder aufflammenden Reformdiskussionen sind in der Vergangenheit regelmäßig im Sande verlaufen. Ursache ist m. E. der „kulturelle Spagat“ der Bevölkerung im Hinblick auf die Rolle von Frauen in der Gesellschaft.

- Für diejenigen, die die Gleichverteilung der Pflichten und Erträge zwischen den Geschlechtern (*sameness*) fordern, ist es selbstverständlich, dass Frau und Mann individuell besteuert werden. Dass der Mann (!) Steuervorteile hat, wenn seine Frau nichts oder wenig verdient, erscheint aus dieser Perspektive geradezu absurd. Ein Hausfrauenlohn, wie von Teilen der Frauenbewegung in den 1980er Jahren angeregt, wäre gerechter.
- Für die andere Hälfte der Bevölkerung, für die die Aufgabe von Frauen primär die Familienarbeit ist, ist es ebenso selbstverständlich, dass Ehepaare gemeinsam besteuert werden. Untermuert wird dieses Modell von der neoliberalen „Theorie der Heirat“ (Becker 1985), die die Ehe als „Betrieb“ ansieht wo die Partner sich entweder auf Erwerbsarbeit oder Haus- und Familienarbeit spezialisieren und so effizienter wirtschaften können.

14 Aktuell liegen derartigen Forderungen von den Bundestagsfraktionen der Grünen und der SPD vor.

15 Verkannt wird häufig, dass ein Familiensplitting Einkommensstarke noch stärker als das gegenwärtige System begünstigt. Bis zu einem Einkommen von 35 Ts. Euro im Jahr entlastet das deutsche Steuersystem Familien stärker als das Familiensplitting in Frankreich. Bei höherem Einkommen werden Familien in Frankreich dagegen stärker begünstigt. (Wrohlich u.a. 2005: 483).

Hinzu kommen noch eine Reihe verfassungsrechtlicher Erwägungen, die teils den Eindruck machen, vorrangig normgeleitet zu sein.¹⁶ Ins Feld geführt werden vor allem der Schutz der Ehe (Art. 12,1 des Grundgesetzes) und die gegenseitige Unterhaltspflicht von Ehegatten.

Abschließend sei an dieser Stelle noch auf ein weit verbreitetes Missverständnis hingewiesen: Die Lohnsteuerklassen sagen *nichts* über die letztendlich abzuführenden Steuern aus, sondern dienen lediglich dazu, dass im Laufe des Jahres in etwa so viel an Steuern abgeführt wurde, wie insgesamt für das Jahr zu zahlen sind. Grundsätzlich können Ehepaare zwischen zwei Steuerklassen-Kombinationen wählen.

- Die Kombination IV/IV geht davon aus, dass beide Partner *exakt* das Gleiche verdienen.
- Die alternative Steuerklassenkombination (III/V) geht davon aus, dass der eine Ehepartner (III) 60% des Einkommens und der andere (V) 40% erwirtschaftet.

Verteilt sich das jeweilig erzielte Einkommen anders, kommt es entweder zu Steuer-rück- oder -nachzahlungen.

Bei der Steuerklasse III wird angenommen, dass die Partnerin/der Partner kein zu versteuerndes Einkommen hat und bei den monatlichen Steuerabzügen wird der volle Splittingvorteil gewährt. Wird hinzuverdient, vermindert sich der Anspruch jedoch. Die Steuerklasse V ist daher so ausgestaltet, dass die (unberechtigten) Nachlässe in der Steuerklasse III bei der Steuerklasse V belastet werden: Eine Frau mit der Steuerklasse V kommt somit für die Steuern auf, die ihrem Mann zu wenig abgezogen werden. Die hohen Steuerabzüge in der Klasse V irritieren auf den ersten Blick, oftmals kommt es beim Lohn- bzw. Einkommensteuer-Jahresausgleich aber zu Rückzahlungen. Im Zweifel sollte genauer erkundet werden, wie viel Splitting-Vorteil das Ehepaar *gemeinsam* verliert, wenn die Frau wieder erwerbstätig wird.¹⁷ Die Effekte des Steuer- und Versicherungsrechts dürften aber nur ein Moment von vielen sein, wenn eine Frau überlegt, ob sie wieder erwerbstätig sein will. Der Wunsch nach gesellschaftlicher Teilhabe ist vielfach genauso wichtig.

3. Zusammenfassung

Trotz des Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz gibt es längst nicht überall ein Angebot für jedes Kind. Auch schließen die Kindergärten in aller Regel bereits mittags. Ganztagschulen betreuen – anders als der Name suggeriert – längst nicht alle Kinder an jedem Wochentag nachmittags und an jeder vierten Schule gibt es mehr Nachfrage als

16 Eine ausführliche, neuere Aufbereitung sowohl der juristischen Kontroversen als auch der ökonomischen Auswirkungen und der Reformvorschläge bietet der von Barbara Seel 2007 herausgegebene Sammelband „Einkommenssplitting und Familienpolitik“.

17 Im Internet finden sich einige Netto-Lohn-Rechner. Auch verfügen Personalbüros, so sie die Gehaltsabrechnung selbst vornehmen, über entsprechende Abzugstabellen.

Kapazitäten. Zudem sind erhebliche Zweifel im Hinblick auf die Qualität des Nachmittagsunterrichts anzumelden. Häufig wird er von Erzieherinnen oder von Sportvereinen übernommen und die betreuen dann die Hausaufgaben nicht, selbst dann nicht, wenn die Mütter Vollzeit erwerbstätig sind. Natürlich gibt es auch Leuchttürme; 7% der Ganztags-Grundschulen sind gebundene oder teilweise gebundene und in den neuen Bundesländern bieten 93,7% der Stadt- und Landkreise für Kinder von drei bis fünf Jahren Ganztagsbetreuung für mehr als 39% der Kinder an. In den alten Ländern sind es allerdings nur ganze 2,1%. In der Sinus-Milieu-Studie sprachen sich nur Traditionsverwurzelte und Hedonisten/-innen gegen eine Fremdbetreuung ihrer Kinder aus. Diese beiden Gruppen stellen 25% der Bevölkerung. Drei Viertel der Bevölkerung aber fordert Verbesserungen.

Auch die Pflege von Angehörigen lässt vielfach keine parallele Erwerbstätigkeit zu. Zu Hause gepflegt wird hauptsächlich in der Unterschicht, somit von Teilen der Traditionsverwurzelten (14% der Bevölkerung gehört diesem Milieu an), den Konsum-Materialisten/-innen (12%) und den Hedonisten/-innen (11%). Eine hohe Bereitschaft zur Erwerbsarbeit zeigen dabei die Konsum-Materialistinnen. Diese aber haben oftmals Berufe, die auf dem Arbeitsmarkt wenig gefragt sind. Im Folgenden werde ich aufzeigen, welche Berufsfelder Zukunft haben.

V Zukünftige Beschäftigungsfelder für Frauen

Die demographische Entwicklung wurde bisher meist nur unter dem Aspekt der Finanzierung der Renten diskutiert. In letzter Zeit jedoch steht verstärkt im Raum, dass diese Entwicklung zu einem Arbeitskräftemangel führen könnte. Im Jahr 2010 werden 61% der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren sein, zehn Jahre später 60% und im Jahr 2030 nur noch 55%.¹ Schon die Herzog-Kommission hatte (im Hinblick auf die Finanzierung der Renten) auf das ungenutzte Erwerbspotenzial von Frauen verwiesen (Kommission 2003: 13). Bestehen also Chancen, dass wir schon in Kürze mit einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Erwerbsarbeit und -einkünften rechnen können? Ich bin skeptisch. Meine These ist, dass die Frauen eben nicht die Qualifikationen für die zukünftige Dienstleistungsgesellschaft mitbringen. Zunächst werde ich vorstellen, welche Berufe Mädchen bzw. junge Frauen lernen. Dabei mag irritieren, dass ich aktuelle Daten präsentiere – geht es beim Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ doch um Frauen, die vor zehn oder gar 25 Jahren und mehr ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Die Entscheidung jedoch, Daten aus dem Jahr 1998 oder 1983 vorzustellen, wäre willkürlich gewesen. Gleichzeitig hätten sich die Angaben kaum von den aktuellen unterschieden. Anschließend werde ich die jüngste Arbeitsmarktprognose des IAB darstellen und erörtern, inwieweit Frauen für den zukünftigen Arbeitsmarkt qualifiziert sind (oder nicht). Die demographische Entwicklung allerdings hat zwei Seiten: Die Zahl der Pflegebedürftigen wird zunehmen und dies könnte womöglich noch mehr Frauen als heute daran hindern, erwerbstätig zu sein. Hierauf gehe ich abschließend ein.

Mädchen lernen andere Berufe als Jungen, daran hat sich seit Jahrzehnten nichts geändert,² Rückkehrerinnen haben daher andere berufliche Qualifikationen als Männer. Im Dualen Berufsbildungssystem lernen 71,9% aller Mädchen einen von 20 der insgesamt ca. 350 Berufe, 53,5% sogar nur einen von zehn. Oftmals ist die weit überwiegende Mehrheit in diesen Berufen weiblich (vgl. Tabelle 12). Letzteres gilt auch für die Erzie-

1 Der Anteil der Älteren wächst von gut 20% (2010) auf 28% (2030). Berechnet nach: Stat. Bundesamt (2006). 11. Koordinierte Bevölkerungsvorausrechnung. Annahmen und Ergebnisse. Wiesbaden, Anhang B.

2 Die in den Berufsbildungsberichten der Bundesregierung regelmäßig auftauchenden Zahlen, nach denen Mädchen heute zu 10% (alte Länder) bzw. 20% (neue Länder) männlich dominierte Berufe lernen, fußt auf einem untauglichem Berechnungsverfahren: (1) Als männlich dominiert zählt dort jeder Beruf, der 1977 einen Mädchenanteil von höchstens 20% aufwies, aber auch jeder, der seit 1977 *neu geschaffen* wurde. Als z.B. Bahn und Post von der Beamtinnenausbildung auf die Angestelltenausbildung umstellten, wurden diese Berufe (weil neu) als Männerberufe deklariert, unabhängig davon, dass unter den früheren Beamtenwärter/-innen immer schon viele Mädchen waren. Hinzu kommen die vielen, in den letzten Jahren u.a. in den Bereichen Medien, Marketing und Veranstaltungsmanagement neu entwickelten Berufe. (2) Zudem sind derartig lange Zeitreihen wegen zwischenzeitlicher technischer Veränderungen (Einführung von Computern!) unseriös. So zählen bspw. Schriftsetzerinnen immer noch mit, obwohl Frauen in diesem Beruf (neue Bezeichnung: Mediengestalterin) 50% ausmachen. Das gleiche gilt für Konditorinnen (60% Mädchenanteil), Restaurantfachfrauen (72%) und Köchinnen (22%). (3) Darüber hinaus wurden manche Frauenberufe der DDR zu Männerberufen umdeklariert, z.B. Köchin und Kellnerin (neu: Restaurantfachfrau).

hungs- und Gesundheitsberufe. Verändert hat sich in den vergangenen Jahrzehnten am ehesten noch etwas im Hochschulbereich, mehr junge Frauen als ehemals studieren heute Medizin und Veterinärmedizin sowie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Insbesondere hat der Anteil von Frauen an den Studierenden insgesamt zugenommen. Doch auch hier konzentrieren sie sich in wenigen Fächern. Mehr als 30% studieren Sprach- und Kulturwissenschaften und Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften. Mathematik und Naturwissenschaften sowie die Ingenieurwissenschaften überlassen sie weitgehend den Männern.

**Tabelle 12:
Die von Mädchen im dualen System am häufigsten gelernten Berufe 2006**

	Auszubildende insgesamt	Anzahl der Mädchen	Mädchenanteil im jeweiligen Beruf in %	Anteil an allen weiblichen Auszubildenden in %
Bürokauffrau	59.493	42.570	71,6	6,9
Kauffrau im Einzelhandel	74.960	40.933	54,6	6,6
Medizinische Fachangestellte	41.086	40.742	99,2	6,6
Friseurin	39.752	35.642	89,7	5,7
Zahnmedizinische Fachangestellte	33.106	32.972	99,6	5,3
Industriekauffrau	51.649	31.548	61,1	5,1
Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	32.251	30.079	93,3	4,8
Kauffrau für Bürokommunikation	35.781	28.214	78,9	4,5
Verkäuferin	38.750	25.040	64,6	4,0
Hotelfachfrau	30.790	23.609	76,7	3,8
Bankkauffrau	33.614	19.620	58,4	3,2
Kauffrau im Groß- und Außenhandel	39.191	16.348	41,7	2,6
Rechtsanwaltsfachangestellte	14.462	13.936	96,4	2,2
Steuerfachangestellte	16.894	12.580	74,5	2,0
Restaurantfachfrau	16.310	11.731	71,9	1,9
Verwaltungsfachangestellte	15.948	11.108	69,7	1,8
Köchin	42.874	9.778	22,8	1,6
Kauffrau für Versicherung und Finanzen	13.412	6.499	48,5	1,0
Floristin	6.691	6.449	96,4	1,0
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte	6.631	6.427	96,9	1,0
Zusammen 1 - 20	643.645	445.825	69,3	71,9
Alle übrigen 359 Berufe	926.970	174.573	18,8	28,1

Quelle: Stat. Bundesamt (2007): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung, Wiesbaden, Tabelle 2.4., z.T. eigene Berechnungen.
Erklärungen zu neueren Berufsbezeichnungen: Medizinische Fachangestellte = Arzthelferin, Zahnmedizinische Fachangestellte = Zahnarzthelferin, Kauffrau für Bürokommunikation = Bürogehilfin; Rechtsanwalts-, Notar-, Steuerfachangestellte = -gehilfin.

Tabelle 13:

Auszubildende an Schulen des Gesundheitswesens

– insgesamt im Schuljahr 2006/07 –

	insgesamt	weiblich	w in %
Insgesamt	187.812	148.415	79,0
Darunter:			
Gesundheits- und Krankenpfle- ger/Gesundheits- und Krankenpflegerin	55.014	44.090	80,1
Altenpfleger/Altenpflegerin o. n. A.	42.407	33.035	77,9
Altenpflegehelfer/Altenpflegehelferin	6.251	4.789	76,6

Quelle: BMBF (2008): Berufsbildungsbericht 2008. Vorexemplar, Tab. 16.

Tabelle 14:

Ausbildung von Erzieherinnen etc. an Fachschulen

– Schuljahr 2006/2007 –

	insgesamt	weiblich	w in %
Heilpädagog(e)/in	3 540	3 094	87,4
Erzieher/in o.n.A.	22 850	19 006	83,2
Facherzieher/in für verhaltensauffäl- lige Kinder und Jugendliche	25	24	96,0
Heilerziehungspfleger/in, Heilerzie- her/in	17 800	12 717	71,4
Heilerziehungspflegehelfer/in	389	227	58,4
<i>insgesamt</i>	<i>44 604</i>	<i>35 068</i>	<i>78,6</i>

Quelle: Stat. Bundesamt (2007): Bildung und Kultur. Berufliche Schulen. Schuljahr 2006/2007. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden, Tab. 8.7; eigene Berechnungen.

Ausbildungsberufe entsprechen jedoch oftmals nicht den Tätigkeitsberufen. Auch gibt es wesentlich mehr Tätigkeitsberufe als Ausbildungsgänge. Vielfach aber haben Frauen nicht in verwandten Berufen, sondern berufsfremd gearbeitet, so dass von einer „Rückkehr in den Beruf“ nicht die Rede sein kann. Die Bremer Lebenslaufstudie wies Hierarchien zwischen Berufen aus, besonders häufig waren Hotel- und Gaststättengehilfinnen, Arzt- und Zahnarthelferinnen, Friseurinnen und Verkäuferinnen berufsfremd tätig (vgl. Abschnitt I, 1). Auch die Milieu-Studie von Wippermann u. a. (2008) zeigt, dass viele aus dem Milieu der Konsum-Materialistinnen spätestens nach der Familienphase notgedrungen irgendeine Arbeit angenommen haben. Da diese Gruppe neben den Postmateriellen diejenige mit der höchsten Motivation zur Wiedereingliederung ist, besteht ein hoher Bedarf an Umschulung. Dagegen steht die These, dass wir uns in einem Übergang in die Dienstleistungsgesellschaft befinden und zukünftig gerade die Qualifikationen gefragt seien, die Frauen üblicherweise erworben haben. Im Folgenden werde ich dieser Frage anhand der Befunde des IAB zur zukünftigen Arbeitsmarktentwicklung nachgehen.

Tabelle: 15

Studentinnen an Wissenschaftlichen Hochschulen

– Deutsche* Studierende im Wintersemester 2006/07 –

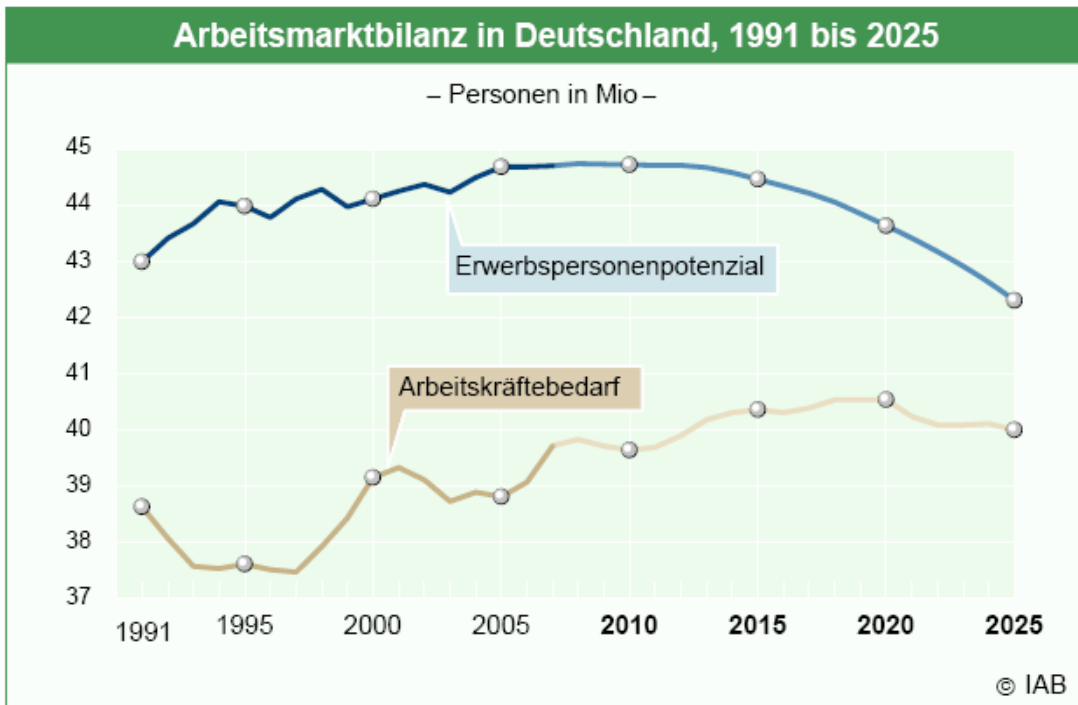
	Studie- rende insgesamt	Studen- tinnen	Studen- tinnen in %	Anteil an allen weib- lichen Studie- renden in %
Sprach- und Kulturwissenschaften	419 540	293 960	70,1	31,1
Sport	29 135	11 609	39,8	1,2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozial- wissenschaften	610 836	294 958	48,3	31,2
Mathematik, Naturwissenschaften	358 541	131 599	36,7	13,9
Humanmedi- zin/Gesundheitswissenschaften	111 202	68 917	62,0	7,3
Gesundheitswissenschaften all- gemein	17 122	12 117	70,8	1,3
Humanmedizin (ohne Zahnme- dizin)	80 499	48 771	60,6	5,2
Zahnmedizin	13 581	8 029	59,1	0,8
Veterinärmedizin	7 794	6 575	84,4	0,7
Agrar-, Forst- und Ernährungswis- sensschaften	40 013	22 082	55,2	2,3
Ingenieurwissenschaften	321 899	65 205	20,3	6,9
Kunst, Kunstwissenschaft	79 516	51 167	64,3	5,4
Sonstige Fächer und ungeklärt	567	308	54,3	0,0
Insgesamt	1 979 043	946 380	47,8	100

Quelle: Eigene Berechnungen nach: Stat. Bundesamt (2008): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. –Vorbericht, Wiesbaden, Tab. 1.4.

* Die Darstellung beschränkt sich auf Studierende mit deutscher Staatsbürgerschaft da in den Angaben des Statistischen Bundesamtes nicht zwischen hier Aufgewachsenen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und zu Studienzwecken Eingewanderten unterschieden wird.

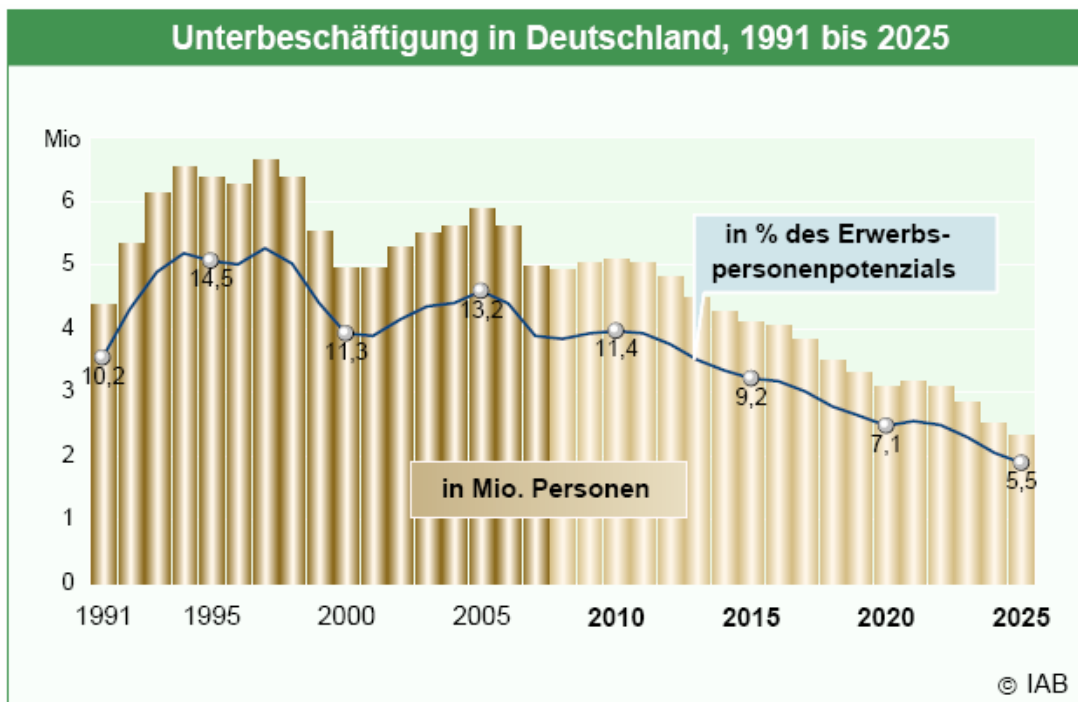
Das IAB fertigt regelmäßig Langfristprognosen zur Arbeitsmarktentwicklung. Das Instrumentarium scheint relativ ausgereift zu sein, jedenfalls war die Vorhersagequalität in der Vergangenheit recht hoch. Dennoch: Prognosen sind immer wenn-dann-Beziehungen. Oder anders formuliert: „Eine Bevölkerungsvorausberechnung im Jahr 1900 für das Jahr 1950 hätte zwei Weltkriege ‚übersehen‘; einer Bevölkerungsvorausberechnung im Jahr 1950 für das Jahr 2000 wäre die Erfindung der Antibabypille, die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte und der Fall des Eisernen Vorhangs entgangen“ (Auth 2006: 2). Entsprechend schränken auch die IAB-Autoren, Peter Schnur und Gerd Zika (2007) die Vorhersagekraft ihrer Aufbereitungen ein. Sie gehen – grob zusammengefasst – von folgenden Annahmen aus:

Übersicht 14:



Quelle: Schnur, Peter; Zika Gerd (2007): Arbeitskräftebedarf bis 2025. Die Grenzen der Expansion. In: IAB-Kurzbericht 26/2007, S. 3.

Übersicht 15:



Quelle: Schnur, Peter; Zika Gerd (2007): Arbeitskräftebedarf bis 2025. Die Grenzen der Expansion. In: IAB-Kurzbericht 26/2007, S. 3.

- Die Einkommensteuern werden gesenkt, andere Steuern nicht erhöht und es kommt nicht zu zusätzlichen Ausgabenkürzungen der öffentlichen Haushalte.
- Der Mineralölpreis steigt weiter.
- Jährlich werden 200 Tsd. Menschen nach Deutschland zuwandern, trotzdem wird sich die Bevölkerungszahl bis 2025 um knapp 3,6 Mio. verringern. Das Erwerbspotenzial wird daher bis 2015 leicht und anschließend deutlich abnehmen und im Jahr 2025 um 2,4 Mio. geringer ausfallen.
- Die durchschnittlichen Jahresarbeitszeiten der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten bleiben sektoral bis 2015 unverändert. Anschließend steigen sie um jährlich 0,5%. Die Teilzeitquote steigt von 33% auf 36%.

Auf diese Grundannahmen werde ich später zurückkommen.

Die Übersicht 14 weist den Rückgang des Erwerbspotenzials auf. Die Zahl der Erwerbspersonen bleibt bis zum Jahr 2010 nahezu konstant, nimmt aber bis 2020 um 1,7 Mio. zu. Die Lücke zwischen dem Erwerbspotenzial und den tatsächlich Erwerbstätigen wird kleiner und im Jahr 2025 beträgt die Unterbeschäftigungsquote „nur“ noch 5,5% (vgl. Übersicht 15). Ab dem Jahr 2020 macht sich der Rückgang der Erwerbsbevölkerung immer mehr bemerkbar. Arbeitskräfte werden knapp und dadurch kommt es – so Schnur und Zika – zu Lohnsteigerungen, die höher als die Produktivitätssteigerung ausfallen. Dies bewirkt einen Verlust von 0,5 Mio. Arbeitsplätzen.

Zum einen zeigt diese Analyse, dass die These, die Wirtschaft könne wegen der steigenden Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften nicht auf die Frauen verzichten, (etwa: Bogedan u. a. 2008: 12, mit Bezug auf Allmendinger) so nicht haltbar ist: Auch im Jahr 2025 wird immer noch 5,5% des Erwerbspersonenpotenzials ohne Arbeitsplatz sein. Allerdings: Nicht zuletzt die PISA-Studien haben vor Augen geführt, wie schlecht es gerade bei der jüngeren Generation mit der Qualifikation bestellt ist. Jeder vierte bis fünfte Jugendliche verlässt die Schule ohne hinreichende Kompetenzen im Lesen und in der Mathematik. Auch ist der Anteil der Jugendlichen, die keinerlei beruflichen Abschluss haben, in den 1990er Jahren gestiegen (Reinberg/Hummel 2003). Dies würde bedeuten, dass die Chancen von Frauen sich verbessern könnten.

Die Autoren relativieren jedoch die These eines Trends zur Dienstleistungsgesellschaft. Besonders starke Beschäftigungsgewinne in Höhe von 2,5 Mio. Arbeitsplätzen machen sie (wie auch schon in früheren Prognosen) in folgenden Bereichen aus:

- „Softwarehäuser,
- Hardwareberatung,
- Datenverarbeitungsdienste,
- Instandsetzung und Reparatur von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen,
- Forschung und Entwicklung,
- Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung,

- Markt- und Meinungsforschung,
- Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung,
- Unternehmens- und Public-Relationsberatung,
- Ingenieurbüros,
- Werbeagenturen,
- aber auch die gewerbsmäßige Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ (ebd.: 5; Aufzählungszeichen wurden von mir eingefügt, die Verf.).

Diese Tätigkeiten setzen häufig einen Hochschulabschluss voraus; gebraucht werden zudem Bürofachkräfte mit entsprechenden Spezialisierungen. Frauen mit anderen typischen Frauenberufen eröffnen diese Tätigkeitsfelder keine neuen Chancen.

Darüber hinaus stellt sich die – von Schnur und Zika problematisierte, aber nicht beantwortete – Frage, ob es sich dabei überhaupt um *neu entstehende* Arbeitsplätze handelt. Es sei zu „beobachten, dass Unternehmen produktionsnahe Dienstleistungen ausgliedern“ (ebd.: 6). Gerade große Unternehmen des produzierenden Gewerbes haben in den vergangenen Jahren vielfach zu diesem Mittel gegriffen. Entweder sie kaufen diese Dienstleistungen nunmehr bei anderen Firmen ein, oder sie haben die entsprechenden Abteilungen formal-rechtlich zu eigenen Betrieben gemacht. Diese müssen sich jetzt der Konkurrenz von außen stellen und arbeiten dadurch möglicherweise kostengünstiger als ehemals.

Derartige Outsourcing-Prozesse haben Verschiebungen in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) zur Folge. Das Lohnbüro oder die Entwicklungs-, Marketing-etc.-Abteilung eines Produktionsbetriebes zählt jetzt nicht mehr zum Produzierenden Gewerbe, sondern zum Dienstleistungssektor. Verschiebungen in der VGR bedeuten somit keineswegs, dass die Menschen andere Tätigkeiten ausüben als ehemals und der gegenwärtige Trend zur Dienstleistungsgesellschaft heißt somit nicht automatisch, dass vermehrt frauentypische Qualifikationen gefragt sind: Hardwareberatung, Datenverarbeitungsdienste, Instandsetzung und Reparatur von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen – dafür bringen Frauen meist keine Qualifikationen mit. Auch Schnurr und Zika (2007: 5) betonen, dass der Trend zur Dienstleistungsgesellschaft nicht mit einem Trend zur De-Industrialisierung gleichzusetzen ist. Vielmehr werde die künftige Wirtschaftsstruktur „auch weiterhin durch primär hochwertige Produkte mit hoher Forschungs- und Entwicklungsintensität (...) gekennzeichnet sein“ (ebd.). Die Bruttowertschöpfung wachse im Verarbeitenden Gewerbe auch in Zukunft überdurchschnittlich (ebd.) und das „Verhältnis von Industrie und Dienstleistungen wird weiterhin durch Komplementarität und nicht durch Substitutionalität gekennzeichnet sein“ (ebd.: 6).

Ferner prognostiziert die Studie „sehr gute Beschäftigungsperspektiven (Gewinn bis 2025 fast 1 Mio. Beschäftigte) (...) im Gesundheits- und Sozialwesen“ (ebd.: 5). Auch dürften die sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleister nennenswerte Beschäftigungsgewinne (etwa 0,5 Mio.) zu verzeichnen haben. In dieser Kategorie ist ein sehr he-

Tabelle 16:

Sektorale Ergebnisse der Modellrechnung zum Arbeitskräftebedarf 2025

	Erwerbstätige in 1000 Personen		Veränderungen 2005-25 in %	w in % 2005*
	2005	2025		
Land- und Forstwirtschaft	870	535	- 2,4	32,9
Fischerei und Fischzucht	5	2	- 4,8	/
Bergbau u. Gewinnung von Steinen u. Erden	92	67	- 1,5	10,6
Verarbeitendes Gewerbe	7.619	6.197	- 1,0	31,3
Energie- und Wasserversorgung	284	168	- 2,6	32,2
Baugewerbe	2.184	2.223	0,1	12,9
Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz u. Gebrauchsgütern	5.946	5.635	- 0,3	51,9
Gastgewerbe	1.770	2.284	1,3	57,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2.172	2.294	0,3	27,9
Kredit- und Versicherungsgewerbe	1.191	978	- 1,0	49,7
Grundstückswesen, Vermietung, Dienste für Unternehmen	5.029	7.693	2,1	47,0
Öff. Verw., Verteidigung, Sozialversicherung	2.658	1.588	-2,5	43,7
Erziehung und Unterricht	2.279	2.046	- 0,5	67,2
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	3.988	4.939	1,1	75,5
Sonstige öff. u. priv. Dienstleister	2.050	2.604	1,2	56,0
Häusliche Dienste	669	738	0,5	92,2
Insgesamt	38.802	39.990	0,2	45,1

Quelle: Schnur, Peter; Zika Gerd (2007): Arbeitskräftebedarf bis 2025. Die Grenzen der Expansion. In: IAB-Kurzbericht 26/2007, S. 4.

* Eigene Berechnungen nach: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit. Wiesbaden, fortlaufende Nummern.

terogener Beschäftigungsbereich zusammengefasst, in dem wiederum höchst unterschiedliche Qualifikationen gefordert sind.³ Da die Menschen heute immer älter werden, dürften Frauen in der Tat zunehmend Chancen als Ärztin, Sprechstundenhelferin, Altenpflegerin und in anderen medizinischen Berufen haben. Allerdings sind die Beschäftigungsperspektiven im Gesundheits- und Sozialwesen hochgradig von Entscheidungen der Politik abhängig. Ein aus der Bevölkerungsentwicklung abzuleitender Bedarf führt nicht automatisch zu dessen Deckung.

3 Genannt werden Rundfunk- und Fernsehanstalten, Dienstleistungen für private Haushalte wie etwa Reinigung, Tagesbetreuung etc., politische Organisationen wie Parteien, Verbände, Gewerkschaften und religiöse Vereinigungen (Schnur/Zika 2007: 5).

Zusammengenommen sind – aus frauenpolitischer Sicht – gemischte Effekte zu erwarten (vgl. Tabelle 16). Betrachtet man zunächst die Sektoren mit in etwa ausgeglichenem Geschlechterverhältnis (in Köpfen, nicht in Stunden!) und hoher Zahl an Arbeitsplätzen, können Frauen im Gastgewerbe, im Grundstückswesen/Dienstleistungen für Unternehmen, im Gesundheits- und Sozialwesen und den öffentlichen, nicht-staatlichen Dienstleistungen an Arbeitsplätzen hinzugewinnen. Verlieren dürften sie im Kredit- und Versicherungsgewerbe, bei Erziehung und Unterricht sowie Handel/Instandhaltung von KFZ und Gebrauchsgütern. Der letzte Bereich würfelt Unterschiedliches zusammen und es bleibt unklar, ob der Frauenbereich „Handel“ oder der Männerbereich „Reparatur von KFZ und Gebrauchsgütern“ abnehmen wird.

Im Verarbeitenden Gewerbe kommt es prozentual zu einem gleich hohen Arbeitsplatzabbau wie bei Banken und Versicherungen und zu einem deutlich niedrigeren als in der Öffentlichen Verwaltung. In absoluten Größen aber gehen hier mit 1,4 Mio. die meisten Arbeitsplätze verloren. Die Ursache sind Produktivitätssteigerungen. Hier stellt sich die Frage, *wer* wegrationalisiert wird: die weit überwiegend männlichen Facharbeiter oder die Angelernten, worunter sich viele Frauen befinden.⁴ Zusammenfassend stellen Schnur und Zika fest, die Aussage, dass die gegenwärtige Unterbeschäftigung auf die Hälfte zurückginge, gelte nur,

„wenn der künftige Bedarf an Arbeitskräften nicht nur quantitativ, sondern auch qualifikatorisch gedeckt werden kann. Ansonsten droht Massenarbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Fachkräftemangel“ (ebd.: 7).

Besonders stark verschiebe sich die Altersstruktur in den nächsten Jahren, „wenn die geburtenstarken Jahrgänge nach und nach dem Rentenalter näher rücken“ (ebd.). Wenn es nicht sehr schnell zu einer Bildungsexpansion komme, könne es schon bald einen Mangel an qualifizierten Fachkräften geben. Verbesserte Chancen dürften Frauen dann haben, wenn sie sich die zukünftig gefragten Qualifikationen für den Gesundheits- und Sozialbereich sowie für unternehmensbezogene Dienstleistungen aneignen. Gegenwärtig ist die Arbeitslosigkeit unter den Sprechstundenhelferinnen und im Hotel- und Gaststättengewerbe allerdings hoch (vgl. Tabelle 2). Möglicherweise wird die Arbeitslosigkeit in diesen Berufen nur verringert, nicht aber abgebaut.

Unternehmen und Staat können jedoch auch andere Wege zur Erhöhung des männlichen Arbeitsvolumens einschlagen. Diana Auth (2005: 35) führt (mit Bezug auf Kai) u. a. die Erhöhung des Rentenalters und die Verlängerung der Arbeitszeit an. Beides ist mittlerweile erfolgt. Daneben können externe Schocks alle Prognosen zunichte machen. So ist die Analyse von Schnur und Zika bereits heute – einem halben Jahr nach ihrem Erscheinen – revisionsbedürftig. Die Auswirkungen der Bankenkrise sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt (Mitte Oktober 2008) noch schwer abzuschätzen. Sollte es aber zu einer weltweiten Rezession kommen, beträfe dies vor allem die stark exportabhängige Metall- und Elektroindustrie und die Zahl der Arbeitsplätze im produzierenden Gewerbe

4 Auch hier manifestiert sich wieder der Mangel an Berufsforschung. Sie könnte zumindest beantworten, wer in den letzten Jahren Arbeitsplätze verloren und wer gewonnen hat.

würde zumindest in den nächsten Jahren noch stärker abnehmen als in der Prognose vorhergesagt.⁵ Ein weiterer Faktor ist die Entwicklung der Energiepreise. Eingerechnet haben Schnur und Zika eine Steigerung des Rohölpreises von 70 Dollar je Barrel (1995) auf 115 Dollar (2025). Er lag im Sommer 2008 zeitweilig aber schon bei 120 Dollar. Auch die diesbezüglichen Folgen sind schwer zu taxieren. Diskutiert wird, dass bei diesem Preis die Wiederinbetriebnahme stillgelegter Kohlegruben und Öl- und Gasfelder in Deutschland profitabel wird. Damit würde die Zahl der Arbeitsplätze im Bergbau zunehmen (bzw. weniger sinken). Das Gleiche gilt für die Landwirtschaft, wenn hierzu-lande vermehrt Biokraftstoffe aus heimischen Rohstoffen erzeugt werden. Nicht zuletzt könnte auch das produzierende Gewerbe profitieren. Bergbau und Landwirtschaft brauchen Maschinen und vor allem gehört Deutschland in der Produktion von Windkraftträdern zu den führenden Nationen und spielt bei der Solartechnik deutlich mit.

Weitgehend unbeachtet bleiben in der Diskussion bisher die Verkürzung der Schulzeiten: der Schuleintritt wurde um ein Jahr vorgezogen, das Abitur auf zwölf Jahre verkürzt und es gibt Bemühungen, die bisher hohe Zahl an Klassenwiederholungen zu verringern. Der Eintritt in das Erwerbsleben wird daher zukünftig deutlich früher als bisher erfolgen. Auch die Verkürzung des Elterngeldes auf 12 bzw. vierzehn Monate wird mehr Frauen zeitiger in das Erwerbsleben zurückkehren lassen (Spieß/Wrohlich 2006).

In Deutschland könnte aber auch eine andere Entwicklung virulent werden. Diana Auth stellt die Frage:

„Wird aus der modernisierten Versorgung mit Zuverdienerin infolge des bevorstehenden Fachkräftemangels ein Zweiverdienermodell mit gleichberechtigter Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit oder führt die alternde Gesellschaft eher zu einer (Re-)Traditionalisierung der Geschlechterverhältnisse?“ (Auth 2005: 54).

Abgesehen davon, dass die These einer „modernisierten“ Versorgung, die sich auch in Veröffentlichungen anderer, renommierter Autorinnen findet, m. E. überdacht werden sollte,⁶ ist dies ein wichtiger Hinweis: Die starke Zunahme der Zahl der Pflegebedürftigen hat zur Folge, dass zukünftig mehr Frauen im erwerbsfähigen Alter pflegen werden.

5 Dies gilt jedoch nur solange der Wechselkurs die Wirtschaftskraft der jeweiligen Länder widerspiegelt und sich eben nicht – wie momentan der Fall ist – die Finanzmärkte verselbstständigt haben. Ist bspw. der US-Dollar überbewertet kommt es zu verstärkter Nachfrage von US-Unternehmen nach deutschen Produkten. Ist umgekehrt der Euro überbewertet, bricht nicht zuletzt die deutsche Produktionsgüterindustrie ein.

6 Die ausgewiesene Frauenerwerbsquote stieg nicht nur, weil mehr Frauen erwerbstätig sind als früher, sondern auch dadurch, dass frühere Schwarzarbeit nunmehr neu geschaffene, legale Formen angenommen hat *und* in der Statistik mitgezählt wird. In den 1950er und 1960er Jahren etwa war es in ländlichen Regionen durchaus üblich, dass die Ehefrauen von Industriearbeitern in Erntezeiten in der Landwirtschaft aushalfen. Manche, z.B. Kriegerwitwen, die mit ihrer schmalen Rente ihre Kinder kaum ernähren konnten, halfen regelmäßig den Bauers- und Handwerkerfrauen im Haushalt. Andere hatten sich auf Näh- und Stopfarbeiten spezialisiert. All dieses ging am Fiskus – und auch an der Statistik – vorbei. Die heutigen Zahlen sind also keineswegs mit den früheren vergleichbar. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen dürfte heute höher als früher sein, aber wie hoch der „Modernisierungsgrad“ ist, ist durchaus offen.

Insbesondere aus dem Milieu der Konsummaterialisten werden weniger Frauen für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Eindeutige Trends der Frauenerwerbsbeteiligung lassen sich aus der IAB-Arbeitsmarktprognose nicht ableiten. Einige Frauen, etwa mit Gesundheits- und Pflegeberufen, werden profitieren, andere bspw. im Bereich Grundstückswesen/Vermietung/Dienste für Unternehmen möglicherweise auch (sofern es sich hier nicht lediglich um Outsourcing handelt). Meine Skepsis gegenüber der These, dass sich allmählich ein Zweiverdienermodell herausbilden könnte, fußt auf zwei Überlegungen: Zum einen hängt die

„Reichweite politischer und betrieblicher Maßnahmen (...) nicht zuletzt davon ab, welche gesellschaftlichen Leitbilder und Diskurse dominant sind und inwieweit tatsächlich von einem grundlegenden Wandel in den Arbeits- und Geschlechterverhältnissen ausgegangen wird und dieser auch entsprechende Unterstützung erfährt“ (Scheele 2006: 283).

Das Leitbild der *sameness* aber dürfte sich, wie die Sinus-Milieu-Studie zeigt (vgl. Abschnitt III, 2), so schnell nicht durchsetzen. Zum anderen sind die Geschlechter bei der Besetzung von Arbeitsplätzen wegen der unterschiedlichen Qualifikationsprofile nicht beliebig austauschbar.

VI Was ist zu tun? Handlungsfelder lokaler Koordinierungsstellen

Frauen wollen erwerbstätig sein, zumindest ist ihnen die finanzielle Unabhängigkeit wichtig. Dies gilt jedoch nicht für alle gleichermaßen. Frauen aus den Milieus der Modernen Performer/innen und Experimentalisten/innen machen „ihr Ding“ und verfolgen ihre beruflichen Karrieren, auch wenn sie Mutter sind. Andere aber haben einen großbürgerlichen Haushalt zu managen und keine Zeit für Erwerbsarbeit. Andere wiederum möchten ihre Kinder nicht dem öffentlichen Betreuungssystem ausliefern, sei es wegen der fragwürdigen Qualität, sei es, weil sie ihren Kindern komparative Vorteile verschaffen wollen. Wiederum andere beklagen, dass es viel zu wenig öffentliche Kinderbetreuungsangebote gibt.

Derartige Klagen sind durchaus begründet. Es gibt zu wenig Plätze in Kindergärten, Horten und Ganztagschulen, wobei die Kindergärten dann auch noch häufig um die Mittagszeit schließen. Viele Ganztagschulen erweisen sich bei näherem Hinsehen als Mogelpackung: Sie betreuen die Kinder nachmittags nur an wenigen Tagen der Woche, setzen hierfür kein pädagogisch qualifiziertes Personal ein und überlassen die Beaufsichtigung der Hausaufgaben den Eltern – wie ehemals die Halbtagsschulen. Auch bei den Kindergärten gibt es deutliche Qualitätsmängel beim Personal. An Bildung ihrer Kinder interessierte Eltern ist so mancher Kindergarten nicht zuzumuten.

Das neue, auf maximal 14 Monate begrenzte Elterngeld wird dazu führen, dass Mütter frühzeitig wieder um Erwerbsarbeit nachsuchen. Die Wiedereinsteigerinnen werden daher jünger als früher sein, wobei auch bisher schon ein erheblicher Teil der Mütter vor Ablauf des dreijährigen Erziehungsurlaubs an den Arbeitsplatz zurückkehrte oder zumindest auf 400-Euro-Basis arbeitete. Dennoch: Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Frauen steigt in der Altersgruppe der 35-39-jährigen drastisch an und auch die Zahl derjenigen, die – weil ihre letzten Beitragszahlungen schon zu lange her sind – keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Ein zentrales Problem ist dabei, dass viele Frauen Berufe gelernt haben, die auf dem Arbeitsmarkt wenig nachgefragt werden. So liegt die Arbeitslosenquote in den Einzelhandelsberufen bspw. bei 20% und bei den Friseurinnen nur wenig darunter. Auch haben viele Wiedereinsteigerinnen schon vor dem Ausstieg notgedrungen Jobs außerhalb ihres Lehrberufs annehmen müssen. Frauen mit Unterstützungsbedarf kommen vornehmlich aus den Milieus der Postmateriellen, der Konsum-Materialistinnen und der DDR-Nostalgikerinnen. Bei der letzten Gruppe dürfte es schwierig werden: Wo es keine Arbeitsplätze gibt, führen alle Anstrengungen ins Leere. Die Konsum-Materialistinnen wiederum haben den höchsten Umschulungsbedarf.

Mit der Vermittlung von Qualifikationen allein ist es aber nicht getan. Selbst wenn die Kinder untergebracht sind, bleibt noch die Hausarbeit als zweite Schicht und zudem wollen Kinder auch abends und am Wochenende betreut sein. Die übers Jahr gerechnet fünf bzw. sechseinhalb Stunden (Ost/West), die Mütter täglich an Haus- und Familien-

arbeit leisten, entfallen schließlich nicht mit dem Wiedereinstieg. Wenn dann noch ein Pflegefall in der Familie hinzukommt, ist es häufig „ganz aus“. Mehr Haus- und Familienarbeit auf den Mann zu verlagern ist schwierig. Nicht nur hat er sich oftmals daran gewöhnt, dass die Frau das meiste erledigt, sondern Mehrarbeit zu Hause passt kaum in seinen Tagesablauf, verbringen Väter doch noch mehr Zeit am Arbeitsplatz als Männer ohne Kinder. Eine Reduzierung der Arbeitszeit wird von vielen Männern gefordert, und zwar explizit mit der Begründung, sich mehr um Haushalt und Kinder kümmern zu wollen. An der Umsetzung hindert sie vor allem die Anwesenheitsunkultur in vielen Betrieben. Eine familienbedingte Reduzierung (und sei es nur auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit) wird oftmals als mangelndes berufliches Engagement interpretiert. Zudem ist Teilzeitarbeit in vielen Männerbranchen noch weitgehend unbekannt.

Hieraus ergibt sich immenser Veränderungsbedarf. Die öffentliche Kinderbetreuung müsste vor allem in Westdeutschland drastisch aufgestockt und die Öffnungszeiten müssten deutlich verlängert werden. Zudem müsste das Personal besser qualifiziert sein. An Ganztagschulen müsste das Lehrpersonal entsprechend der zusätzlichen Stunden verstärkt werden, damit zum einen an jedem Nachmittag Unterricht stattfindet und zum anderen die Kinder auch tatsächlich unterrichtet und nicht nur beschäftigt werden. Hinsichtlich der Pflege zeichnen sich dramatische Entwicklungen ab. Immer mehr Frauen werden pflegen müssen, weil die Familie sich eine Heimunterbringung der Angehörigen nicht leisten kann. Dass sich die Frauen dabei oftmals überfordern, kommt noch hinzu. Hier müssten also andere Finanzierungsmodelle gefunden werden.

Derartige Veränderungen gehen weit über die Möglichkeiten der geplanten Koordinierungsprojekte hinaus. Die Steuerungsmedien Geld (Zuschüsse/Abgaben) und Recht (Ge-/Verbote) stehen ihnen nicht zur Verfügung. Ihre Aufgabe ist es, durch Information und Überzeugung auf Reformen hinzuwirken. Gerade hierin besteht jedoch die Chance, dass die erreichten Veränderungen über den Projektzeitraum hinaus bestehen bleiben. Vorbedingung ist, dass es den Projektmitarbeiter/-innen gelingt, die lokale *policy-community* von der Notwendigkeit entsprechender Veränderungen zu überzeugen. Dies dürfte nicht leicht werden, ist doch fast die Hälfte der Bevölkerung der Auffassung, Ehefrauen und Mütter hätten sich vorrangig um die Haus- und Familienarbeit zu kümmern. Aus dieser Perspektive erscheint es widersinnig, die öffentliche Kleinkinderbetreuung auszuweiten oder Ganztagschulen zu schaffen. Die Koordinierungsprojekte müssen mit entsprechendem Gegenwind rechnen. Eine weitere Hürde könnte sein, dass Kindergärten und Schulen in den Verantwortungsbereich von Kommunen und Ländern fallen und diese sich eine Einflussnahme von Seiten der Bundesprojekte verbitten.

Die höchst unterschiedliche Implementierung von Ganztagsunterricht in Grundschulen (von 2,4% in Baden-Württemberg bis 100% in Berlin; vgl. Übersicht 13) ist ein Paradebeispiel dafür, wie auf Gleichstellung der Geschlechter gerichtete Politik des Bundes im Mehrebenensystem eines föderativen Staates konterkariert werden kann: die Bundesländer weigern sich, entsprechend Lehrpersonal zur Verfügung zu stellen und die

Kommunen scheuen die Kosten für das nichtpädagogische Personal und den Unterhalt der Gebäude. Allenfalls nehmen sie die Bundeszuschüsse mit, um marode Schulbauten zu sanieren. Das Ergebnis sind dann Schulen, an denen an wenigen Tagen nachmittags ein Freizeitprogramm stattfindet. Im Endeffekt ist weder den Eltern geholfen noch wurden die Bildungsmöglichkeiten der Kinder verbessert. Im Hinblick auf Kindergärten und Horte kommt mit den Wohlfahrtsverbänden und Kirchen als Träger sogar noch eine weitere Ebene hinzu: Die organisierte Zivilgesellschaft kann sich den Absichten der Volksvertretungen verweigern.

Noch ein weiteres Problem sollte nicht unterschätzt werden: Der eingangs erwähnte Institutionen-Ansatz von Helga Krüger stellt nur auf Institutionen „ohne Personen“ ab. Öffentliche Verwaltungen aber sind Institutionen „mit Personen“ (Göhler 1997; Mayntz/Scharpf 1995). Darüber hinaus sind in ihre Strukturen und Verfahrensweisen Geschlechterleitbilder eingeschrieben (Ostendorf 2005b). Helga Krügers aus der Soziologie entwickelte Theorie bedarf einer Erweiterung um die Dimensionen politischer Strukturen und Prozesse. Für all die Organisationen, mit denen es die Koordinierungsprojekte zu tun haben, liegen entsprechende, die Geschlechterfrage thematisierende Analysen jedoch kaum vor.

Es dürfte darauf ankommen, die „richtigen“ Ansprechpartner/-innen zu gewinnen. Dies bedeutet, dass nicht nur die Zuständigen, sondern vor allem die Meinungsführer/-innen identifiziert werden müssen. Arbeitgeberverbände bspw. treten uniso für eine erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen ein. Ein Vertreter eines Arbeitgeberverbandes kann Berge versetzen – so er nicht persönlich der Meinung ist, Frauen gehörten ins Haus *und* wenn er in der lokalen *policy-community* eine gewichtige Stimme hat. Um *nachhaltige* Veränderungen zu bewirken, sollten sich die Koordinierungsprojekte vor allem davor hüten, denselben Fehler zu machen wie die Berliner-Frauenarbeitsmarkt-Projekte der 1990er Jahre (vgl. Henninger 2005: 147ff.): In der Berliner Senatsverwaltung und in den beteiligten Organisationen waren Doppelstrukturen aufgebaut worden. Die einen waren für die Arbeitsmarktpolitik allgemein zuständig und die anderen für die Frauen-Arbeitsmarktpolitik.¹ In der Annahme, dass – so Annette Henninger einmal mündlich – „hinter jedem Busch der *baklash* lauere“ – haben die Projekte Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und konservative Parteien gar nicht erst in ihre Bemühungen einbezogen. Das Netzwerk der Akteurinnen geriet dadurch zum Frauenbund mit deutlichen Schließungstendenzen. Kommunale Frauenbeauftragte, die BCAs der Arbeitsagenturen und die Frauenbeauftragten der übrigen Organisationen sind für die Koordinierungsprojekte zweifellos wichtige Kooperationspartnerinnen. Sie werden aber selten von den Gemeinde- bzw. Stadt- und Kreisräten sowie den Verwaltungsausschüssen der Arbeitsagenturen zu deren Sitzungen eingeladen. Dort aber „spielt die Musik“.

1 Diese Gefahr besteht durchaus auch in den geplanten Projekten. Das Kooperationsabkommen mit der BA sieht vor, dass die BCAs der Arbeitsagenturen die Vernetzung der Projektpartner sicherstellen sollen. Für Betriebskontakte aber sind innerhalb der Arbeitsagenturen gesonderte Arbeitgeberberater/-innen zuständig. Die BCA sollte die Arbeitgeberberater/-innen mit ihren speziellen Kenntnissen unterstützen, ihnen aber keinesfalls die Pflichtaufgabe der Beratung von Betrieben über Wiedereinstiege abnehmen. Letzteres würde dem Anspruch des Programms, *nachhaltige* Verbesserungen bewirken zu wollen, widersprechen.

Literaturverzeichnis

- Arnold, Bettina (2007): Öffnung von Ganztagschule. In: Holtappels, Heinz-Günter u.a. (Hg.): Ganztagschule in Deutschland. Ergebnisse der Ausgangserhebung der „Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen“ (StEG). Weinheim und München, S. 86-105.
- Aßmann, Annina; Hall, Anja (2008): Verwertung beruflicher Qualifikationen bei ausgebildeten Fachkräften. In: BWP 3/2008, S. 34-35.
- Auth, Diana (2006a): Die alternde Gesellschaft: Bessere Arbeitsmarktperspektiven für Frauen? <http://www.diana-auth.de>.
- Auth, Diana (2006b): Oma – allein zu Haus? Geschlechteraspekte der Pflegebedürftigkeit und Pflegearbeit in der alternden Gesellschaft (2006b): <http://www.diana-auth.de>.
- Auth, Diana: Die alternde Gesellschaft: Bessere Arbeitsmarktperspektiven für Frauen? In: Breit, Gottfried: Die alternde Gesellschaft. (Politische Bildung, Heft 4/2004). Schwalbach/Ts., S. 31-40.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld 2008.
- Beblo, Miriam; Lauer, Charlotte; Wrohlich, Katharina (2005): Ganztagschulen und Erwerbsbeteiligung von Müttern – Eine Mikrosimulationsstudie für Deutschland. Mannheim. (ZEW Discussion Paper No. 05-93).
- Becker, Gary S. (1985): Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. In: Journal of Labor Economics 1: S33-S58.
- Beckmann, Petra (2005): Frauenbeschäftigung im Arbeitsraum Europa – zur Aussagekraft der EU-Beschäftigungsquote. In: Lepperhoff, Julia u.a. (Hg.): Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit. Münster, S. 67-82.
- Bender, Gerd u.a. (2006): Organisatorischer Umbau der Bundesanstalt für Arbeit. Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Saarbrücken: <http://www.iso-institut.de/>.
- Bender, Stefan; Hirschenauer, Franziska (1993): Regionale Unterschiede in der Frauenerwerbstätigkeit – Eine Typisierung westdeutscher Arbeitsmarktregionen. In: MittAB 3, S. 294-312.
- Bodgedan, Claudia, Müller-Schoell, Till; Ziegler, Astrid (2008): Thesenpapier. Demographischer Wandel als Chance. WSI-Tagung am 10./11. April 2006 in Berlin
: www.boeckler.de/pdf/v_2008_04_11_bogedan_mueller_ziegler.pdf
- Born, Claudia (2000): Erstausbildung und weiblicher Lebenslauf. Was (nicht nur) junge Frauen bezüglich der Berufswahl wissen sollten. In: Heinz, Walter R. (Hg.): Übergänge. Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs. 3. Beiheft 2000 der Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation. Weinheim, S. 50-65.
- Born, Claudia; Krüger, Helga; Lorenz-Meyer, Dagmar (1996): Der unentdeckte Wandel. Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf. Berlin.
- Brand, Ortun u.a. (2007): Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht. Jahresbericht 2007 des Gender-Projekts – Kurzfassung –. O.O.:
www.uni-marburg.de/fb03/genda/projects/jb07.
- Bundesagentur für Arbeit (2006): Auszug. Ergebnisdokumentation. Befragung von Berufsrückkehrerinnen. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2007b): Situation von Frauen und Männern am Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt 2000-2007. Nürnberg:
<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000100/html/sonder/sonderberichte.shtml>
- Bundesagentur für Arbeit (2007c.): Sonderauswertung der Statistik der BA. Arbeitslose im Rechtskreis SGB III: Leistungs- und Nichtleistungsempfänger. Nürnberg:
<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/1.html>
- Bundesagentur für Arbeit (2008b): Analyse der Grundsicherung für Arbeitssuchende. Mai 2008. Nürnberg: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/1.html>
- Bundesagentur für Arbeit (2008d): Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder. Februar 2008. Nürnberg: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/1.html>
- Bundesagentur für Arbeit (2008a): Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer. Mai 2008. Nürnberg: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/1.html>

- Bundesagentur für Arbeit (2008c): Arbeitsmarkt in Zahlen – Jahreszahlen -. Stand Dezember 2007. Arbeitslose nach Rechtskreisen. Nürnberg:
<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/1.html>
- Bundesagentur für Arbeit (o.D.): Berufsrückkehr: http://www.arbeitsagentur.de/nn_27986/zentraler-Content/A10-Fachdienste/A104-Chancengleichheit/Allgemein/Foerderung-zur-Berufsrueckkehr.html.
- Bundesagentur für Arbeit (o.D.): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Bezirken der Regionaldirektionen. und den Bezirken der Agenturen für Arbeit nach Geschlecht:
<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html>.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008): Grundsicherung für Arbeitsuchende SGB II: Fragen und Antworten. Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (2008): Berufsbildungsbericht 2008. Vorexemplar, Tab. 16: <http://www.bmbf.de/de/544.php>.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008): Bericht über die Auswirkungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes sowie über die gegebenenfalls notwendige Weiterentwicklung. Berlin: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/aktuelles,did=113900.html>.
- Bundesministerium für Frauen und Jugend (Hg.): OECD. Gestaltung des Strukturwandels. Die Rolle der Frauen. Bericht einer hochrangigen Expertengruppe an den Genaralsekretär. Bonn.
- Bundesministerium für Gesundheit (2008): Zahlen und Fakten zur Pflegeversicherung (5/2008):
http://www.bmg.bund.de/eln_117/nn_1168762/SharedDocs/Standardartikel/DE/AZ/P/Glossarbereich-Pflegereform-2008.html.
- BVerfGE 6, 81, S. 55-84
- Clauß, Thomas; Jansen, Rolf (1984): Betriebliche Berufsausbildung und beruflicher Erfolg. Die Bewertung von Ausbildungsberufen mit Hilfe von empirisch gewonnenen Indikatoren. Berlin (Bundesinstitut für Berufsbildung).
- Dackweiler, Regina-Maria (2005): Die Konstruktion von Geschlechter-Wirklichkeit durch den Wohlfahrtsstaat. In: Henninger, Annette; Ostendorf, Helga (Hg.): Die politische Steuerung des Geschlechterregimes. Beiträge zur Theorie politischer Institutionen. Wiesbaden, S. 75-92.
- Döge, Peter (2007): Männer – auf dem Weg zu aktiver Vaterschaft? In: APuZ 7/2007, S. 27-32.
- Döge, Peter; Volz, Rainer (2004a): Männer – weder Paschas noch Nestflüchter. Aspekte der Zeitverwendung von Männern nach den Daten der Zeitbudgetstudie 2001/2002 des Statistischen Bundesamtes. In: APuZ B46/2004: 13-23.
- Döge, Peter; Volz, Rainer (2004b): Was machen Männer mit ihrer Zeit? – Zeitverwendung deutscher Männer nach den Ergebnissen der Zeitbudgetstudie 2001/2002. In: Statistisches Bundesamt (Hg.): Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung. Wiesbaden, S. 194-215.
- Ehrhardt, Gisela; Weichert, Brigitte (1988): Einige soziologische und sozialpolitische Aspekte zur Entwicklung der Frau im gesellschaftlichen Arbeitsprozeß. In: Jahrbuch für Soziologie und Sozialpolitik 1988. Theoretische Grundprobleme der Erforschung der Lebensweise im Sozialismus. Berlin, S. 525-533.
- Engelbrech, Gerhard (1991): Frauenspezifische Restriktionen des Arbeitsmarktes – Situationsbericht und Erklärungsansätze zu Phasen des Berufsverlaufs anhand von IAB-Ergebnissen. In: Mayer, Karl Ulrich u.a. (Hg.): Vorm Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt/New York, S. 91-118.
- Engelbrech, Gerhard (1992): Wiedereinstieg in den Beruf. Wiedereinstieg in den Beruf. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hg.): 341-345.
- Engelbrech, Gerhard (2003): Interdependenzen zwischen geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegmentation/-segregation und der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern. In: In: Goldmann, Monika u.s. (Hg.): Projektdokumentation. Gender Mainstreaming und Demographischer Wandel. Dortmund (SFS), S. 76-92.
- Gille, Martina; Marbach, Jan (2004): Arbeitsteilung von Paaren und ihre Belastung mit Zeitstress. In: Statistisches Bundesamt (Hg.): Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung. Wiesbaden, S. 86-113.
- Göhler, Gerhard (1997): Zusammenfassung und Folgerungen: Die institutionelle Konfiguration. In: Göhler, Gerhard u.a. (Hg.): Institution – Macht – Repräsentation. Baden-Baden, S. 579-599.
- Gottschall, Karin (1995): Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli: Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt a.M./New York, S. 125-162.

- Grözinger, Gerd u.a. (2008): Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik. In: WSI Mitteilungen 2/2008, S. 92-99.
- Henninger, Annette (2005): Selbstgebaute Barrieren. Netzwerkschließung als Hindernis bei der Umsetzung von Frauenpolitik. In: Henninger, Annette; Ostendorf, Helga (Hg.): Die politische Steuerung des Geschlechterregimes. Beiträge zur Theorie politischer Institutionen. Wiesbaden, S. 139-159.
- Henninger, Annette; Wimbauer, Christine; Spura, Anke (2007): Zeit ist mehr als Geld – Vereinbarkeit von Kind und Karriere bei Doppelkarriere-Paaren. In: Zeitschrift für Frauen und Geschlechterstudien 3+4/2007, S. 68-84.
- Holst, Elke (2007): Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten. In: DIW-Wochenbericht 14-15/2007.
- Holst, Elke/Schupp Jürgen (1997): Hohe Fluktuation in der Stillen Reserve. Wochenbericht 47, S. 921-928.
- Infratest Sozialforschung (2003): Hilfs- und Pflegebedürftige in Privathaushalten in Deutschland 2002. Schnellbericht.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Berufe im Spiegel der Statistik:
<http://www.pallas.iab.de/bisds/alphabet.asp?alpha=I>
- Institut für Demoskopie Allensbach (2005): Einstellungen junger Männer zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit im Betrieb. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage. Allensbach.
- Interview mit Prof. Dr. Joachim Möller (2008): Dem Fachkräftemangel mit mehr Anstrengungen in Bildung begegnen. In: BWP 3/2008, S. 5-8.
- IPOS (1996): Gleichberechtigung von Frauen und Männern: Wirklichkeit und Einstellung in der Bevölkerung 1995. Stuttgart (Hg.: BMFSFJ).
- Kettner, Anja; Spitznagel, Eugen (2008): Stellenangebot geht zurück, bleibt aber auf hohem Niveau. In: IAB-Kurzbericht 7/2008.
- Kirner, Ellen; Schulz, Elke (1992): Unterbrochene Erwerbsverläufe von Frauen mit Kindern. Traditionelles familienpolitisches Leitbild fragwürdig. Wochenbericht 19, S. 249-257.
- Klenner, Chrisina; Schmidt, Christina (2007): Familienfreundlicher Betrieb – Einflussfaktoren aus Beschäftigtensicht. In: WSI-Mitteilungen 8/2007, S. 494-501.
- Klenner, Christina (2007): Familienfreundliche Betriebe – Anspruch und Wirklichkeit. In: APuZ 34/2007, S. 17-25.
- Klenner, Christina; Pfahl, Svenja (2008): Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden. Düsseldorf (WSI-Diskussionspapier Nr. 148).
- Klenner, Christina; Strauß, Susanne (2008): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben. Berlin (BMFSFJ).
- Kommission „Soziale Sicherheit“ (2003): Bericht der Kommission „Soziale Sicherheit“ zur Reform der sozialen Sicherungssysteme: www.cdu.de/tagesthema/30_09_03_soziale_sicherheit.pdf.
- Krüger, Helga (1998): Geschlechtersensible Chancenforschung. In: WSI Mitteilungen 2, S. 143-152.
- Krüger, Helga (2001): Gesellschaftsanalyse und Institutionenansatz in der Geschlechterforschung. In: Knapp, Gudrun-Axeli; Wetterer, Angelika (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster, S. 63-90.
- Krüger, Helga (2003): Wandel der Lebensläufe – Beherrschung der Berufsbiographien – Wandel der Geschlechterarrangements. Und der Nachwuchs? – Gestaltungsimperative und Interventions-Chancen der Politik – Impulsreferat. In: Goldmann, Monika u.s. (Hg.): Projektdokumentation. Gender Mainstreaming und Demographischer Wandel. Dortmund (SFS), S. 94-105.
- Lorber, Judith (1994): Paradoxes of Gender. New Haven/London. (Dt.: Gender-Paradoxien. Opladen 1999.)
- Mayntz, Renate; Scharpf, Fritz W. (1995) Der Ansatz des akteurzentrierten Institutionalismus. In: Mayntz, Renate (Hg.): Gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung. Frankfurt a.M./New York, S. 39-72.
- Nickel, Hildegard Maria (1993): „Mitgestalterinnen des Sozialismus“ – Frauenarbeit in der DDR. In: Helwig, Gisela; Nickel, Hildegard Maria (Hg.): Frauen in Deutschland 1945 – 1992. Bonn, S. 233-256.
- Noll, Susanne u.a. (2006): Förderung mit dem Einstiegsgeld nach § 29 SGB II. Erste Befunde zur Implementation und Deskription. Nürnberg (IAB Forschungsbericht 23/2006).

- OECD (1994): Women and Structural Chance. New Perspectives. Paris.
- Ostendorf, Helga (2005a): Konzepte von Parteien, Gewerkschaften und Verbänden zur Bekämpfung der Bildungsarmut: Neue Allianzen und Blockierungen. (Handout zum Referat bei der Tagung der Sektion Bildung und Erziehung der DGS am 19./20. Mai 2005): <http://helgaostendorf.homepage.t-online.de/veroeffentlichungen.html>.
- Ostendorf, Helga (2005b): Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Institution. Die Mädchenpolitik der Berufsberatung. Opladen.
- Ostendorf, Helga (2007): Durchlässigkeit und Mobilität. Expertise zur Vorbereitung des Bildungsberichts 2008 im Auftrag des Deutschen Instituts für internationale pädagogische Forschung (dipf). Berlin: <http://helgaostendorf.homepage.t-online.de/veroeffentlichungen.html>.
- Penrose, Virginia (1990): Vierzig Jahre SED-Frauenpolitik: Ziele, Strategien und Ergebnisse. In: Zeitschrift für Frauenforschung 4, S. 60-77.
- Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 28.5.2008: Stelleninserate gewinnen wieder an Bedeutung: <http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb0708s.aspx>.
- Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2003): Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu? In: IAB Kurzbericht 2003. 9. Nürnberg.
- Riedel, Birgit (2008): Das Personal in Kindertageseinrichtungen: Entwicklungen und Herausforderungen. In: DJI (Hg.): Zahlenspiegel 2007. Kindertagesbetreuung im Spiegel der Statistik. München.
- Roux, Susanna; Tietze, Wolfgang (2007): Effekte und Sicherung von (Bildungs-)Qualität in Kindertageseinrichtungen. In: ZSE 4/2007, S. 367-383.
- Sackmann, R(osemarie); Häussermann, H(artmut) (1994): Do regions matter? Regional differences in female labour market participation in Germany. In: Duncan, Simon (Hg.): Spatial Divisions of Patriarchy in Western Europe. Special Issue of Environment and Planning A26, S. 1377-1396.
- Scheele, Alexandra (2006): Feminisierung der Arbeit im demographischen Wandel? In: Berger, Peter A.; Kahlert, Heike (Hg.): Der demographische Wandel. Chancen für die Neuordnung der Geschlechterverhältnisse. Frankfurt/New York, S. 267-292.
- Schmid, Josef (2005): Zwischen Expertokratie und Hofnarrentum. In: Bucksteeg, Mathias; Schmid, Josef (Hg.): Politikberatung und Politisches Management – Beiträge zwischen Seminar und Wirklichkeit. In: WiP (Wirtschaft & Politik. Working Papers) Nr. 28/2005, S. 11-20. <http://www.wip-online.org/wip-papers.html>.
- Schnur, Peter; Zika Gerd (2007): Arbeitskräftebedarf bis 2025. Die Grenzen der Expansion. In: IAB-Kurzbericht 26/2007.
- Schupp, Jürgen; Künemund, Harald (2004): Private Versorgung und Betreuung von Pflegebedürftigen in Deutschland. Überraschend hohes Pflegeengagement älterer Männer. In: DIW-Wochenbericht 20/04: http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/wochenbericht/jahrgang_2004/29951.html.
- Seel, Barbara (Hg. 2007): Ehegattensplitting und Familienpolitik. Wiesbaden.
- Solga, Heike (2005): Meritokratie – die moderne Legitimation ungleicher Bildungschancen. In: Berger, Peter A.; Kahlert, Heike: Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert. Weinheim und München, S. 19-38.
- Spies, Katharina; Wrohlich, Katharina (2006): Elterngeld: Kürzere Erwerbspausen von Müttern erwartet. In: DIW-Wochenbericht 48/2006, S. 689-693.
- Statistisches Bundesamt (2003): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/2002. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2007): Pflegestatistik 2005. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse.
- Statistisches Bundesamt (2006). 11. Koordinierte Bevölkerungsvorausrechnung. Annahmen und Ergebnisse. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2007): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung 2006. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2008b): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen Wintersemester 2007/2008. Vorbericht. Fachserie 11, Reihe 4.1.1. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2008a): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. 30. September 2007. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2008c): Kindertagesbetreuung regional 2007. Ein Vergleich aller 439 Kreise in Deutschland. Wiesbaden (Fassung v. 21.4.08).
- Statistisches Bundesamt (2008d): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit. Band 2: Deutschland. Wiesbaden.

- Statistisches Bundesamt (2008e): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Elterngeld und Geburten 2007. – Sonderauswertung zur Erwerbsbeteiligung vor der Geburt. Anträge von Januar 2007 bis Juni 2008. Wiesbaden (3.9.2008).
- Statistisches Bundesamt (Hg. 2006): Datenreport 2006. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn (bpb).
- Stecher, Ludwig; Radisch, Falk; Fischer, Natalie (2008): Ganztägige Bildungssettings im Vor- und Grundschulalter. In: APuZ 23/2008, S. 33-14.
- StEG 2007: Ergebnisse der Ausgangserhebung 2005 der Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen. Folien zur Pressekonferenz: www.projekt-steg.de (Abruf 15.7.08).
- Stoß, Friedemann (1990): Exkurs zur Prognosefähigkeit beruflicher Systematiken. In: MittAB 1/1990, S. 52-62.
- Trzcinski, Eileen; Holst, Elke (2003): Hohe Lebenszufriedenheit teilzeitbeschäftigter Mütter. DIW-Wochenbericht 35/2003:
http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/wochenbericht/jahrgang_2003/29945.html.
- Vester, Michael (2005): Die selektive Bildungsexpansion. Die ständische Regulierung der Bildungschancen in Deutschland. In: Berger, Peter A.; Kahlert, Heike: Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert. Weinheim und München, S. 39-70.
- Wagenhals, Gerhard (2007): Auswirkungen einer Reform des Ehegattensplitting. In: Seel, Barbara (Hg.): Ehegattensplitting und Familienpolitik. Wiesbaden, S. 239-267.
- Wippermann, Carsten u.a. (2008): Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus 2007. Berlin (BMSFJ):
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Publikationen/publikationsliste,suchbis=,suchsprache=,suchtext=,suchvon=,suchbereich=gleichstellung,page=1.html>.
- Wippermann, Katja; Wippermann, Carsten (2008): Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung. Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren. Berlin (BMFSFJ):
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Publikationen/Publikationsliste.html?suchbereich=gleichstellung&suchtext=&suchvon=&suchbis=&suchsprache=&x=6&y=4>.
- Wissenschaftsrat (2007): Stellungnahme zum Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg. Frankfurt a.M.: <http://www.wissenschaftsrat.de/Veroffentlichungen/veroeffentlich.htm>.
- Wrohlich, Katharina; Dell, Fabien; Baclet, Alexandre (2005): Steuerliche Familienförderung in Frankreich und Deutschland. In: DIW-Wochenbericht 33/2005, S. 479-486.
- Züchner, Ivo; Arnold, Bettina; Vossler, Andreas (2007): Kinder und Jugendliche in Ganztagsangeboten. In: Holtappels, Heinz-Günter u.a. (Hg.): Ganztagschule in Deutschland. Ergebnisse der Ausgangserhebung der „Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen“ (StEG). Weinheim und München, S. 106-122.

Verzeichnis der Tabellen und Übersichten

Tabellen

1. Arbeitslos gemeldete Frauen: Zu- und Abgänge	12
2. Arbeitslose Frauen 2005 in ausgewählten Berufsordnungen	14
3. Arbeitslos gemeldete Frauen nach Altersgruppen (SGB III)	15
4. Erfolgreiche Wege zur Stellenbesetzung 2007	18
5. Bereitschaft zur Teilzeitarbeit	21
6. Frauen in % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.6.2007 nach Bundesländern	28
7. Arbeitsteilung von Paaren in den alten und neuen Bundesländern 2001/02	43
8. Besuchsquoten von Kindertagesstätten und Tagespflege 2005	47
9. Betreuungsquoten für Kinder in % der Stadt- und Landkreise	47
10. Art der Versorgung von Pflegebedürftigen	53
11. Alter und Anteil der Pflegebedürftigen	54
12. Die von Mädchen im dualen System am häufigsten gelernten Berufe 2006	61
13. Auszubildende an Schulen des Gesundheitswesens 2006/07	62
14. Ausbildung von Erzieherinnen 2006/07	62
15. Studentinnen an Wissenschaftlichen Hochschulen 2006/07	63
16. Sektorale Ergebnisse der Modellrechnung zum Arbeitskräftebedarf 2025	67
Anhang: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Bezirken der Agenturen für Arbeit am 30.6.2007	81

Übersichten

1. Auf 100 erwerbstätige Männer kommen ... erwerbstätige Frauen	8
2. Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt	17
3. Tatsächliche und gewünschte wöchentliche Arbeitszeit abhängig beschäftigter Frauen in Deutschland 2005	19
4. Beschäftigungsquoten von Frauen in den Bundesländern 2006	27
5. Differenz der Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern 2006	27
6. Die Sinus-Milieus in Deutschland 2008	30
7. Die Sinus-Milieus 2008: Kurzcharakteristik	31
8. Aktivitätsraten von Frauen unterschiedlicher Milieus	32
9. Veränderungsbedarf aus der Sicht von Frauen unterschiedlicher Milieus	39
10. Zuschreibung von Aufgaben im Zusammenleben von Männern und Frauen	42
11. Zeitaufwand von Männern für Kinderbetreuung nach Wirtschaftszweig	44
12. Grundschulen in Ganztagsform in den Bundesländern	50
13. Ganztagsschulintensität des Kindes nach Erwerbstätigkeit der Mutter	51
14. Arbeitsmarktbilanz in Deutschland 1991 bis 2025	64
15. Unterbeschäftigung in Deutschland 1991 bis 2025	64
Anhang: Kinderbetreuung in den Stadt- und Landkreisen	86

Anhang

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Ländern und Bezirken der Agenturen für Arbeit am 30.6.2007 81
- Kinderbetreuung in den Stadt- und Landkreisen 86
- Tipps und Links 88

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Ländern und Bezirken der Agenturen für Arbeit am 30.6.2007

Land, Agentur für Arbeit (Arbeitsort)	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Weiblich in %
Deutschland	26854566	14769842	12084724	45,0
Mecklenburg Vorpommern	511606	249854	261752	51,2
AA Neubrandenburg	107920	53238	54682	50,7
AA Rostock	147229	71748	75481	51,3
AA Schwerin	151144	76034	75110	49,7
AA Stralsund	105313	48834	56479	53,6
Schleswig Holstein	795104	423496	371608	46,7
AA Bad Oldesloe	104436	57902	46534	44,6
AA Elmshorn	138557	76292	62265	44,9
AA Flensburg	121889	64454	57435	47,1
AA Heide	39223	21478	17745	45,2
AA Kiel	146190	75826	70364	48,1
AA Lübeck	129558	64972	64586	49,9
AA Neumünster	115251	62572	52679	45,7
Hamburg	772007	422741	349266	45,2
Bremen	313685	176991	136694	43,6
AA Bremen	255100	144834	110266	43,2
AA Bremerhaven	58585	32157	26428	45,1
Niedersachsen	2321624	1296844	1024780	44,1
AA Braunschweig	173483	98495	74988	43,2
AA Celle	109477	58540	50937	46,5
AA Emden	84642	50232	34410	40,7
AA Goslar	47207	24191	23016	48,8
AA Göttingen	144764	78034	66730	46,1
AA Hameln	106344	55677	50667	47,6
AA Hannover	349682	189215	160467	45,9
AA Helmstedt	138476	87513	50963	36,8
AA Hildesheim	107704	58868	48836	45,3
AA Leer	66955	41678	25277	37,8
AA Lüneburg	91149	46665	44484	48,8
AA Nienburg	67671	36757	30914	45,7
AA Nordhorn	99628	61301	38327	38,5
AA Oldenburg	166448	90489	75959	45,6
AA Osnabrück	175219	98883	76336	43,6
AA Stade	96930	53819	43111	44,5
AA Uelzen	56725	28500	28225	49,8
AA Vechta	94759	58762	35997	38,0
AA Verden	95639	52919	42720	44,7
AA Wilhelmshaven	48722	26306	22416	46,0

Nordrhein-Westfalen	5665640	3229166	2436474	43,0
AA Aachen	226651	126442	100209	44,2
AA Ahlen	77929	48135	29794	38,2
AA Bergisch Gladbach	208947	122470	86477	41,4
AA Bielefeld	260318	151452	108866	41,8
AA Bochum	168292	98189	70103	41,7
AA Bonn	269907	139284	130623	48,4
AA Brühl	159187	95071	64116	40,3
AA Coesfeld	163523	99023	64500	39,4
AA Detmold	98530	55414	43116	43,8
AA Dortmund	224517	123379	101138	45,0
AA Düren	69417	40362	29055	41,9
AA Düsseldorf	464420	256985	207435	44,7
AA Duisburg	153054	93822	59232	38,7
AA Essen	209353	113565	95788	45,8
AA Gelsenkirchen	113353	65279	48074	42,4
AA Hagen	158996	91888	67108	42,2
AA Hamm	116048	65289	50759	43,7
AA Herford	191521	107352	84169	43,9
AA Iserlohn	144812	86436	58376	40,3
AA Köln	443668	246156	197512	44,5
AA Krefeld	159135	93110	66025	41,5
AA Meschede	86207	51545	34662	40,2
AA Mönchengladbach	204682	118973	85709	41,9
AA Münster	133399	69484	63915	47,9
AA Oberhausen	108113	61777	46336	42,9
AA Paderborn	135948	80245	55703	41,0
AA Recklinghausen	124592	67947	56645	45,5
AA Rheine	122879	72566	50313	40,9
AA Siegen	147779	91997	55782	37,7
AA Soest	90940	52411	38529	42,4
AA Solingen	87620	50387	37233	42,5
AA Wesel	185911	104156	81755	44,0
AA Wuppertal	155992	88575	67417	43,2
Hessen	2129618	1188972	940646	44,2
AA Bad Hersfeld	53803	30796	23007	42,8
AA Darmstadt	306853	176957	129896	42,3
AA Frankfurt	705280	394806	310474	44,0
AA Fulda	75966	44359	31607	41,6
AA Gießen	163819	86348	77471	47,3
AA Hanau	110710	62704	48006	43,4
AA Kassel	196572	110497	86075	43,8
AA Korbach	52254	29156	23098	44,2
AA Limburg	43153	22693	20460	47,4
AA Marburg	72269	36453	35816	49,6
AA Offenbach	94482	55051	39431	41,7
AA Wetzlar	97412	58944	38468	39,5
AA Wiesbaden	157045	80208	76837	48,9

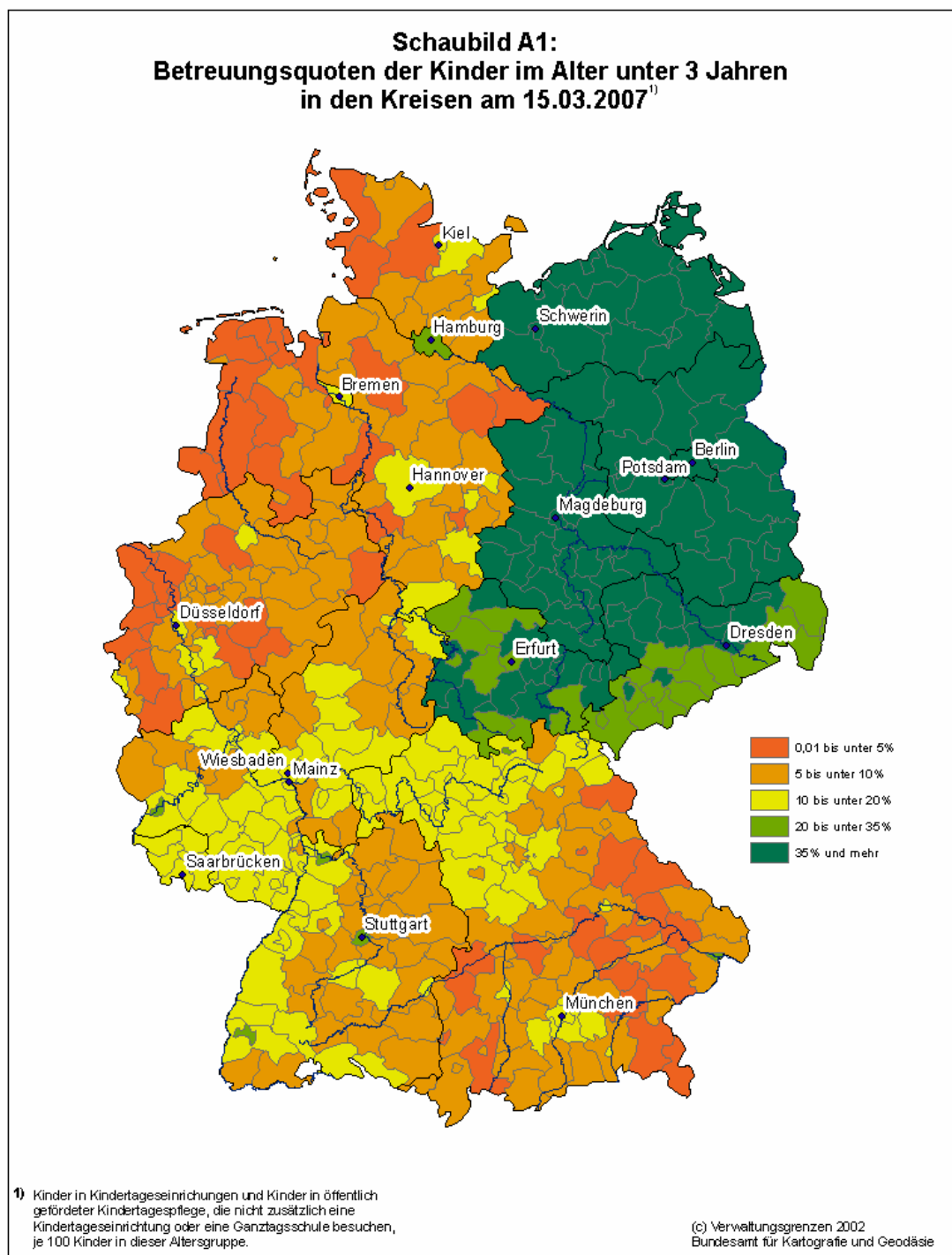
Rheinland-Pfalz	1178725	651911	526814	44,7
AA Bad Kreuznach	87795	48618	39177	44,6
AA Kaiserslautern	97879	54028	43851	44,8
AA Koblenz	106555	57832	48723	45,7
AA Ludwigshafen	167242	97196	70046	41,9
AA Mainz	190673	98868	91805	48,1
AA Mayen	66046	36740	29306	44,4
AA Montabaur	83261	47320	35941	43,2
AA Landau	102306	56908	45398	44,4
AA Neuwied	85882	49664	36218	42,2
AA Pirmasens	46285	24896	21389	46,2
AA Trier	144801	79841	64960	44,9
Saarland	344689	200346	144343	41,9
AA Saarbrücken	158533	90466	68067	42,9
AA Saarlouis	93520	56952	36568	39,1
AA Neunkirchen	92636	52928	39708	42,9
Baden-Württemberg	3804260	2141320	1662940	43,7
AA Aalen	146117	84970	61147	41,8
AA Balingen	99002	55132	43870	44,3
AA Freiburg	201458	104521	96937	48,1
AA Göppingen	254958	149120	105838	41,5
AA Heidelberg	160156	85281	74875	46,8
AA Heilbronn	161151	95201	65950	40,9
AA Karlsruhe	278288	153938	124350	44,7
AA Konstanz	109194	57428	51766	47,4
AA Lörrach	112929	61364	51565	45,7
AA Ludwigsburg	163687	94182	69505	42,5
AA Mannheim	214541	122939	91602	42,7
AA Nagold	79777	43246	36531	45,8
AA Offenburg	147574	82940	64634	43,8
AA Pforzheim	100845	55153	45692	45,3
AA Rastatt	107829	63502	44327	41,1
AA Ravensburg	202637	115294	87343	43,1
AA Reutlingen	155875	81164	74711	47,9
AA Rottweil	99983	58648	41335	41,3
AA Waiblingen	123224	69524	53700	43,6
AA Schwäbisch Hall	108775	64583	44192	40,6
AA Stuttgart	491258	284712	206546	42,0
AA Tauberbischofsheim	85016	47489	37527	44,1
AA Ulm	123783	69508	54275	43,8
AA Villingen-Schwenningen	76203	41481	34722	45,6

Bayern	4411875	2452743	1959132	44,4
AA Ansbach	99075	53224	45851	46,3
AA Aschaffenburg	122521	71026	51495	42,0
AA Bamberg	97332	54427	42905	44,1
AA Bayreuth	85162	45839	39323	46,2
AA Coburg	104915	57071	47844	45,6
AA Hof	82056	44227	37829	46,1
AA Nürnberg	498804	275694	223110	44,7
AA Regensburg	194091	111175	82916	42,7
AA Schwandorf	132976	76259	56717	42,7
AA Schweinfurt	149434	87959	61475	41,1
AA Weiden	65171	36699	28472	43,7
AA Weißenburg	49173	27201	21972	44,7
AA Würzburg	171740	92527	79213	46,1
AA Augsburg	207137	112921	94216	45,5
AA Deggendorf	105380	59077	46303	43,9
AA Donauwörth	73989	42767	31222	42,2
AA Freising	97743	54901	42842	43,8
AA Ingolstadt	157102	95536	61566	39,2
AA Kempten	148145	80325	67820	45,8
AA Landshut	115855	69874	45981	39,7
AA Memmingen	156089	92912	63177	40,5
AA München	976886	528237	448649	45,9
AA Passau	99512	55289	44223	44,4
AA Pfarrkirchen	99708	58117	41591	41,7
AA Rosenheim	149545	77571	71974	48,1
AA Traunstein	82549	44759	37790	45,8
AA Weilheim	89785	47129	42656	47,5
Brandenburg	724856	375028	349828	48,3
AA Cottbus	159831	82549	77282	48,4
AA Eberswalde	76716	39915	36801	48,0
AA Frankfurt (Oder)	119488	60370	59118	49,5
AA Neuruppin	138036	72298	65738	47,6
AA Potsdam	230785	119896	110889	48,0
Berlin	1047812	508239	539573	51,5
AA Berlin Süd	280853	143680	137173	48,8
AA Berlin Nord	353480	169011	184469	52,2
AA Berlin Mitte	413479	195548	217931	52,7

Sachsen-Anhalt	733703	370785	362918	49,5
AA Dessau	82551	41370	41181	49,9
AA Halberstadt	67070	33798	33272	49,6
AA Halle	138584	67389	71195	51,4
AA Magdeburg	195266	98215	97051	49,7
AA Merseburg	93037	50295	42742	45,9
AA Sangerhausen	63457	32431	31026	48,9
AA Stendal	60387	30371	30016	49,7
AA Wittenberg	33351	16916	16435	49,3
Thüringen	726048	378533	347515	47,9
AA Altenburg	26252	13899	12353	47,1
AA Erfurt	175708	89229	86479	49,2
AA Gera	80364	41071	39293	48,9
AA Gotha	114061	61910	52151	45,7
AA Jena	118390	60824	57566	48,6
AA Nordhausen	77503	41667	35836	46,2
AA Suhl	133770	69933	63837	47,7
Sachsen	1373314	702873	670441	48,8
AA Annaberg-Buchholz	83986	43539	40447	48,2
AA Bautzen	158216	80254	77962	49,3
AA Chemnitz	184291	95320	88971	48,3
AA Dresden	252916	127088	125828	49,8
AA Leipzig	271233	134875	136358	50,3
AA Oschatz	79255	40795	38460	48,5
AA Pirna	67626	34071	33555	49,6
AA Plauen	77030	39235	37795	49,1
AA Riesa	61680	33373	28307	45,9
AA Zwickau	137081	74323	62758	45,8

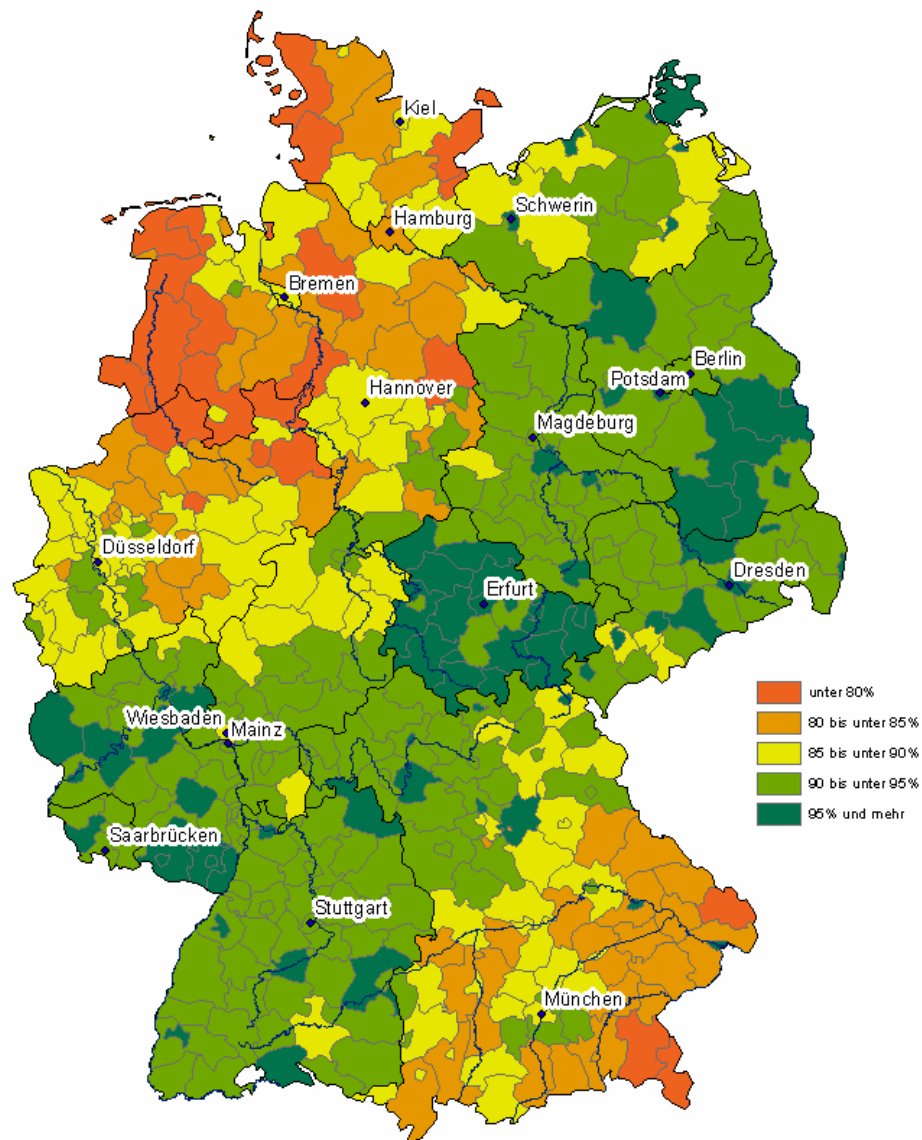
Quelle: Bundesagentur für Arbeit: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html>, eigene Berechnungen.
1) vorläufig

Kinderbetreuung in den Stadt- und Landkreisen



Quelle: Statistisches Bundesamt (2008b): Kindertagesbetreuung regional 2007. Ein Vergleich aller 439 Kreise in Deutschland. Wiesbaden, S. 37.

**Schaubild A2:
Betreuungsquoten der Kinder im Alter von 3 bis unter 6 Jahren
in den Kreisen am 15.03.2007¹⁾**



¹⁾ Kinder in Kindertageseinrichtungen und Kinder in öffentlich geförderter Kindertagespflege, die nicht zusätzlich eine Kindertageseinrichtung oder eine Ganztagschule besuchen, je 100 Kinder in dieser Altersgruppe.

(c) Verwaltungsgrenzen 2002
Bundesamt für Kartografie und Geodäsie

Quelle: : Statistisches Bundesamt (2008b): Kindertagesbetreuung regional 2007. Ein Vergleich aller 439 Kreise in Deutschland. Wiesbaden, S. 38.

Tipps und Links

Inhaltsverzeichnis

• Programm „Perspektive Wiedereinstieg“	88
• Aufgaben der Arbeitsagenturen	88
• Aufgaben der Träger des SGB II	89
• Grundsätze der Beratung	90
• Adressen zu: Networking und Interessenvertretung	90
• Hinweise auf weitere Webadressen	91
• Beratungsstellen für Wiedereinsteigerinnen	92

Programm „Perspektive Wiedereinstieg“

Das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ besteht aus drei Bausteinen:

1. einem Internetportal mit Lotsenfunktion: www.perspektive-wiedereinstieg
2. den lokalen Koordinierungsstellen
3. und weiteren Maßnahmen auf lokaler Ebene
 - a. Bündnisse für Familie: <http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/>
 - b. Mehrgenerationenhäuser:
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Service/themen-lotse,thema=thema-mehrgenerationenhaeuser.html>
 - c. Förderungen im Rahmen des Programms „Lokales Kapital für Soziale Zwecke“: http://www.los-online.de/content/index_ger.html
 - d. Infobörsen für Frauen: <http://www.infoboersen-fuer-frauen.de/>

Tipp:

Des Öfteren in die Website des Programms schauen. Sie wird während der Projektlaufzeit regelmäßig aktualisiert.

Aufgaben der Arbeitsagenturen

Im Rahmen des Bausteins „Koordinierungsprojekte“ übernehmen die Arbeitsagenturen folgende Aufgaben:

- Sie bringen ihre Kompetenzen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik ein,
- stellen Mittel für die Öffentlichkeitsarbeit bereit
- und finanzieren die notwendigen Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung.
- Die BCAs weisen in ihren Informationsveranstaltungen auf das Angebot der lokalen Träger hin und stellen die Vernetzung der Projektpartner sicher.

Die gesetzliche Grundlage der Arbeitsagenturen ist das SGB III: http://www.gesetze-im-internet.de/sgeb_3/index.html.

Für die Koordinierungsprojekte besonders relevant sind folgende Bestimmungen:

- Allgemeine Grundsätze: §§ 1 und 2
- Berufsrückkehrerinnen: §§ 8a, 8b und 20
- Frauenförderung: § 8
- Berufsberatung: §§ 29 bis 33

Informationen zu den Aufgaben und Tätigkeiten der Beauftragten für Chancengleichheit (BCAs) finden Sie unter:

http://www.arbeitsagentur.de/nn_26574/Navigation/zentral/Buerger/Chancengleichheit/Beauftragte-Chancen/Chancengleichheit-Nav.html

Tipp:

Sofern eine berufliche Umorientierung nötig ist, sollten neben den Fallmanager/-innen (Arbeitsvermittler/-innen) auch Berufsberater/-innen zugezogen werden. Sie sind in folgenden Organisationseinheiten zu finden:

- Berater/-innen für allgemeine Berufsberatung: Team U 25
- Berater/-innen für Rehabilitandinnen: Team Reha
- Berater/-innen für Abiturientinnen und Hochschulabsolventinnen: Team akademische Berufe.

Die BA ist gesetzlich verpflichtet Berufsberatung auch Erwachsenen anzubieten (SGB III, § 29,1).

Zur Qualität von privat arbeitenden Berufsberater/-innen oder Beratungsunternehmen lassen sich keine allgemein gültigen Aussagen treffen. Zu beachten ist, dass die Bezeichnung „Berufsberater/-in“ nicht gesetzlich geschützt ist. Der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung (dvv) führt ein Register mit Fachleuten, die sich bestimmten Qualitätsstandards unterworfen haben: <http://www.bbregister.de/index.htm>.

Aufgaben der Träger des SGB II

Die Träger des SGB II (Jobcenter, Optionskommunen und Arbeitsagenturen) sind u.a. verpflichtet, ihre Maßnahmen darauf auszurichten, dass

- geschlechtsspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entgegengewirkt wird,
- die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden (SGB II, § 1).

Gesonderte Bestimmungen zur Frauenförderung und Berufsrückkehr finden sich im SGB II nicht. Auch sieht das Gesetz keine Frauenbeauftragte vor. In den Jobcentern übernehmen z.T. die Frauenbeauftragten der Kommunen diese Aufgabe, wobei diese aber nicht unbedingt in Arbeitsmarktfragen geschult sind. Teilweise engagieren sich die BCAs der Arbeitsagenturen, obwohl sie eigentlich nicht zuständig sind.

Die Träger des SGB II bieten keine Berufsberatung an. Hierfür sind – auch wenn die Wiedereinsteigerinnen ALG II beziehen – die Agenturen zuständig.

Das SGB II ist zu finden unter: http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/

Grundsätze der Beratung

Am 28.05.2004 hat der Rat der Europäischen Union eine Entschließung zum „Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa“ verabschiedet, in der allgemeine Grundsätze der Bildungs- und Berufsberatung festgehalten wurden:

http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_de.pdf

Ethische Standards:

- Internationale Vereinigung für Schul- und Berufsberatung:
<http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=3&menu=1&submenu=2>
- Deutsche Gesellschaft für Care und Case Management:
<http://www.dgcc.de/dgcc/standards.html>

Eine Möglichkeit zur Selbstevaluation der eigenen Beratungsleistung bietet:

<http://www.mevoc.net>.

Zur Politikberatung existiert eine Fülle an Literatur. Empfohlen sei hier ein Aufsatz von Josef Schmid: Politikberatung: Zwischen Expertokratie und Hofnarrentum. Er stellt die Habermas'schen Grundsätze vor und berichtet aus seinen Erfahrungen in der Rürup-Kommission: <http://www.wip-online.org/wip-papers.html> (in Nr. 28/2005).

Adressen zu: Networking und Interessenvertretung

- **Verband medizinischer Fachberufe e. V:** <https://www.vmf-online.de>
Diese Organisation bezeichnet sich sowohl als Verband als auch Gewerkschaft und vertritt die Berufsangehörigen in Arzt-, Zahnarzt- und Tierarztpraxen.
- **Bundesverband Sekretariat und Büromanagement:** <http://www.bsb-office.de/bsb.php>
Das Ziel des Verbandes ist ein Netzwerk, das alle im Büro Tätigen deutschlandweit verbindet, sie in ihren Positionen bestärkt, durch aktuelle Informationen unterstützt und sie durch zukunftsweisende Aus- und Weiterbildung begleitet.
- **Bücherfrauen:** <http://www.buecherfrauen.de/index.php?seite=Startseite>
Berufliches Netzwerk für Frauen aus Buchhandel, Verlagen, Agenturen und allen anderen Arbeitsbereichen rund ums Buch.
- **Journalistinnenbund:** <http://www.journalistinnen.de/>

- **Deutscher Akademikerinnenbund:** <http://www.dab-ev.org/index.php?id=9>
- **Deutscher Juristinnenbund:** <http://www.djb.de/verein>
- **Deutscher Ingenieurinnenbund e.V.:** <http://www.dibev.de/verein>

Tipp:

Die einzelnen Wissenschaftsdisziplinen haben i.d.R. Vereinigungen gebildet. Meist haben sie vorrangig den Austausch innerhalb der Disziplin sowie dessen Positionierung zum Ziel. Wissenschaftliche Kongresse aber sind wichtige Orte des *networking*. Häufig existieren auch Unterorganisationen, die sich mit Geschlechterfragen befassen und die gleichzeitig dem *networking* dienen. Die Teilnahme an solchen Tagungen sollte Wiedereinsteigerinnen deshalb empfohlen werden. Zugleich können sie sich über den aktuellen Stand der Diskussion in der Disziplin informieren.

Hinweise auf weitere Webadressen

- **Chancengleichheit (BMFSFJ):** <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Politikbereiche/Gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt.html> mit *links* zu folgenden Bereichen:
[Aktionsprogramm "Perspektive Wiedereinstieg"](#)
[Berufliche Selbstständigkeit](#)
[Erwerbstätigkeit](#)
[Entgeltgleichheit](#)
[Frauen in Führungspositionen](#)
[Die Reformen am Arbeitsmarkt](#)
[Vereinbarkeit von Familie und Beruf](#)
[Berufsspektrum](#)
[Teilzeitarbeit](#)
[Gleichstellung im öffentlichen Dienst](#)
[Familie und Arbeitswelt](#)
- **Frauen machen Karriere (BMFSFJ):** <http://www.frauenmachenkarriere.de/Home/>
- **Förderprogramm „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“:** <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=341>
- **Gründerinnenagentur (bundesweit):** <http://www.gruenderinnenagentur.de/>
- **Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“:** <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?SID={169E176F-02C8-4E08-916D-EA23C8EFAA1A}&id=2>

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ bündelt Informationen rund um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen.

- **Audit Beruf und Familie:** <http://www.beruf-und-familie.de/>

Das „audit berufundfamilie“ hat zum Ziel Unternehmen dabei zu unterstützen, eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen.

- **DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“:**

http://www.familie.dgb.de/homepage/homepage_html/

Ziel des Projekts ist es, im Rahmen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sensibilisieren und gemeinsam mit den Bildungsträgern entsprechende Angebote für Betriebs- und Personalräte zu initiieren.

Beratungsstellen für Wiedereinsteigerinnen

Mit der Unterstützung von Wiedereingliederung gibt es an verschiedenen Orten bereits seit vielen Jahren Erfahrungen. Im Folgenden werden – sortiert nach Bundesländern – entsprechende Projekte benannt. Gegenwärtig ist geplant, dass die Website des BMFSFJ-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ laufend aktualisierte Angaben dazu enthalten wird.

Baden-Württemberg:

- Freiburg: <http://www.frauundberuf.freiburg.de/>
- Karlsruhe: <http://www.frauundberuf-karlsruhe.de/>
- Konstanz (mit Außenstelle in VS-Villigen): http://www.hwk-konstanz.de/docs/hwk_kn-gelb.asp?id=30908&domid=682&sp=D&addlastid=&m1=6380&m2=6386&m3=6428&m4=30908
- Ludwigsburg: <http://www.frauundberuf-ludwigsburg.de/>
- Mannheim: http://www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1106016_pcontent/index.html?orgId=15274
- Ravensburg: <http://www.frauundberuf-rt.de/>
- Reutlingen: <http://www.frauundberuf-rt.de/>
- Stuttgart: <http://www.beff-frauundberuf.de/>
- Ostwürttemberg: http://www.ostalbkreis.de/sixcms/detail.php?template=index_frauundberuf

Bayern:

- München: <http://www.frauenakademie.de/zak/>
- München: http://www.guide-muenchen.de/index.php?de_philosophie (für Gründerinnen)
- Bamberg: <http://www.stmas.bayern.de/index.htm>
- Ingolstadt: <http://www2.ingolstadt.de/showobject.phtml?La=1&object=tx|465.1803.1>
- Kempten: http://www.kempton.de/frau_und_beruf.html

- Memmingen: <http://powerprojekt.memmingen.de/>
- Regensburg: <http://www.vhs-regensburg.de/hp135572/Frau-und-Beruf- - Regionalzentrum-Regensburg.htm>
- Passau: <http://www.beratung-frauen.de/>
- München, Aschaffenburg, Augsburg, Freising: <http://www.effekt-online.de/> (Gründerinnen)

Berlin:

- Akelei: <http://www.akelei-online.de/> (Existenzgründung, arbeitslose Frauen)
- ber-IT Wirkstoff e.V. www.ber-it.de
- Bildungsberatung Berlin: <http://www.bildungsberatung-berlin.de/bildungsberatung/fiona.html> (Onlineberatung)
- Frau und Beruf e.V. www.frauundberuf-berlin.de
- Frauen in der Lebensmitte e.V. www.raupeundschnetterling.de
- Frauenzentrum Marie e.V. www.frauenzentrum-marie.de
- Inpäd e.V. www.inpaed-berlin.de
- KOBRA www.kobra-berlin.de

Brandenburg:

Geplant ist für Dezember 2008 ein Modellprojekt „Rückkehr aus der Elternzeit – leicht gemacht“ bei der LASA: <http://www.lasa-brandenburg.de/index.php>

Bremen:

- Frauen in Arbeit und Wirtschaft e.V. <http://faw-bremen.de>
- Frau und Arbeit in der Kirche <http://www2.bremen.de/info/frau-und-arbeit>
- Expertinnen-Beratungsnetz (Mentoring) (<http://www.ebn-bremen.de/cross.php>)

Hamburg:

Frau und Arbeit: <http://www.frau-und-arbeit.de/index.htm> (Gründerinnenberatung)
 Worklife: <http://www.worklife-hamburg.de/>

Hessen:

- Frankfurt: Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e.V.: (www.vbff-ffm.de):
- Frankfurt: Forum Berufsrückkehr: <http://www.forum-berufsrueckkehr.de/seiten/angebot.htm>
- Frankfurt: Frauenbetriebe (Existenzgründung): <http://www.frauenbetriebe.de/>

- Wiesbaden: Berufswege für Frauen: <http://www.berufswege-fuer-frauen.de/>
- Hessenweit: Beratungsstelle „Vater und Beruf“ (online): <http://www.vater-und-beruf.de/>

In einigen Regionen bieten auch die AWO und der Sozialdienst Katholischer Frauen Beratungsangebote an.

Mecklenburg-Vorpommern:

- Strelitz: ISBW: <http://isbw.de> (Beratung von Unternehmen zur Familienfreundlichkeit)
- Ludwigslust: BBS START GmbH (<http://www.start-gmbh.de> (Beratung für junge Mütter und Väter sowie für Alleinerziehende.)
- Rostock: AFW Arbeitsförderungs- und Fortbildungswerk GmbH: <http://www.afw-rostock.de/integration/seiten/iqea.htm> (für Frauen allgemein)

Niedersachsen:

- Aurich: Koordinierungsstelle Frauen und Beruf Ostfriesland: Aurich
Tel.: 04941/16-1662, : <http://www.landkreis-leer.de/index.phtml?La=1&mNavID=13.2&ffsm=1&ffmod=adr&object=adr|1202.183.1&FID=1202.183.1>
- Braunschweig: Beratungs- und Koordinierungsstelle Frau und Beruf: www.vhs-braunschweig.de
- Buchholz: Koordinierungsstelle Frau & Wirtschaft: E-Mail: Koordinierungsstelle.buchholz@feffa.de
- Celle: Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft: Tel.: 05141/12476
- Cloppenburg: Koordinierungsstelle Frauenförderung: www.koordinierungsstelleom.de
- Cuxhaven: Koordinierungsstelle Frau & Wirtschaft: www.frau-und-wirtschaft-cux.de
- Goslar: Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft: www.landkreis-goslar.de
- Göttingen: Koordinierungsstelle "Frauenförderung in der privaten Wirtschaft": www.frauen-wirtschaft.de
- Hannover: Gründerinnenconsult: <http://www.gruenderinnen-consult.de/>
- Hannover: Koordinierungsstelle Frau und Beruf: www.frau-und-beruf-hannover.de
- Hildesheim: Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft: www.ok-stelle.leb.de
- Leer: Koordinierungsstelle Frauen und Beruf Ostfriesland: <http://www.landkreis-leer.de/index.phtml?La=1&mNavID=13.2&ffsm=1&ffmod=adr&object=adr|1202.183.1&FID=1202.183.1>
- Lüneburg: Koordinierungsstelle Frau & Wirtschaft Lüneburg . Uelzen e.V.: www.frauundwirtschaft-lg-ue.de
- Meppen: Koordinierungsstelle Frauenförderung: www.emsland.de
- Nordhorn: Koordinierungsstelle Chance - Berufliche und Betriebliche Frauenförderung: www.koordinierungsstelle-chance.de

- Oldenburg: EFA: <http://www.oldenburg.de/stadtol/index.php?id=1747>
(Existenzgründung)
- Osnabrück: Koordinierungsstelle Frau und Betrieb: info@frau-und-betrieb-os.de
- Stade: Koordinierungsstelle zur Frauenförderung: www.hwk-lueneburg-stade.de
- Uelzen: Koordinierungsstelle Frau & Wirtschaft Lüneburg . Uelzen e.V.:
www.frauundwirtschaft-lg-ue.de
- Vechta: Koordinierungsstelle Frauenförderung : www.koordinierungsstelleom.de
- Verden: Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Landkreis Verden: www.frau-und-wirtschaft.de
- Walsrode: Koordinierungsstelle Frau & Beruf Heidekreis: www.frau-und-beruf-heidekreis.de
- Wildeshausen: Trägerverein Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft e.V.:
www.frauen-und-wirtschaft.de
- Winsen: Koordinierungsstelle Frau & Wirtschaft. E-Mail:
Koordinierungsstelle.winsen@feffa.de
- Wolfsburg: Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft: www.frauundwirtschaft.de

Nordrhein-Westfalen:

- Netzwerk Wiedereinstieg:
http://www.zfbt.de/erweiterung_beruflicher_chancen/netzwerk-w/projektpartner.htm
 1. Kreis Kleve www.kid-klick.de
 2. Stadt Aachen Roswitha.Damen@mail.aachen.de
 3. Stabstelle Projektentwicklung, Forschung und Gleichstellung des Kreises Aachen
www.kreis-aachen.de, www.netzwerk-w.de
 4. Gelsenkirchen/Emscher-Lippe: Tel.: 0209/1694095; 0234/361427,
mjagodzinski@freenet.de
 5. Region Köln: www.brw-ev.de
 6. Bonn: www.bf-bonn.de, www.migra-info.de
 7. Rhein-Sieg-Kreis: Anita.Halft@rhein-sieg-kreis.de
 8. Stadt Duisburg: www.duisburg.de/vv/12/2/zfbw
 9. Bielefeld/OWL: a.meuer-willuweit@rege-mbh.de
 10. Stadt Münster. frauen@muenster.de
 11. Kreis Borken: senden@bbs-ahaus.de
 12. Stadt Essen: www.diespinnen.de
 13. Stadt Düsseldorf: www.duesseldorf.de/frauen
 14. Ennepe-Ruhr-Kreis: www.enkreis.de
 15. Kreis Warendorf, www.wiedereinstieg-im-kreis-waf.de/

Tipp:

Schwerpunkt dieser Projekte ist die Vernetzung arbeitsmarkt-, gleichstellungs- und bildungspolitischer Akteure/-innen.

- „Hotline W“: Telefonhotline und Website mit Informationen zum Wiedereinstieg (geplant ab Frühjahr 2009).

- Regionalstellen Frau und Beruf: http://www.frau-und-beruf-nrw.de/standort_fs.htm
Zwischen 1988 und 2006 gab es an zahlreichen Orten in NRW „Regionalstellen Frau und Beruf“ (zuletzt: 24). Im Jahr 2007 stellte die Landesregierung die Förderung ein. Einige Projekte bestehen jedoch weiter und werden z.B. von den Kommunen finanziert, andere arbeiten nunmehr im „Netzwerk Wiedereinstieg“ mit.

Rheinland-Pfalz:

- Altenkirchen: Neue Kompetenz - Beratungsbüro "Frau & Beruf" in der Region Westerwald
<http://www.neuekompetenz.de>
- Bad Neuenahr: Beratungsstelle "Frau & Beruf": <http://www.gbbahrweiler.de>
- Idar-Oberstein: Beratungsstelle "Frau & Beruf": <http://www.frau-und-beruf-idar-oberstein.de>
- Neustadt a. d. Weinstraße: Beratungsstelle "Frau & Beruf" <http://www.frau-und-beruf-nw.de>

Saarland:

– keine gesonderten Beratungsstellen –

Sachsen:

- Chemnitz: <http://www.vbff-sachsen.de/index2.html> (Gründerinnenberatung)

Sachsen-Anhalt:

- Naumburg: http://www.familienbund-bistum-magdeburg.de/projekte_berufsrueckkehrer.html

Schleswig-Holstein:

- Beratungsstellen Frau & Beruf: <http://www.frau-und-beruf-sh.de/>
 1. Meldorf: frau-und-beruf@cat-meldorf.de
 2. Elmshorn fub.elmshorn@gefas-uv.de
 3. Flensburg: frau-beruf-fl@foni.net
 4. Rendsburg: fub.rendsbuerg@gefas-uv.de
 5. Kiel: kontakt@frauennetzwerk-sh.de
 6. Bad Segeberg: frau-und-beruf-segeberg@t-online.de
 7. Lübeck: luebeck@frauennetzwerk-sh.de
 8. Itzehoe: frau-und-beruf-bea@t-online.de
 9. Neumünster: fub@neumuenster.de

10. Bad Oldesloe: www.fub-stormarn.de

11. Husum: frau-beruf-nf@foni.net

Thüringen:

- Norhausen: http://www.gfaw-thueringen.de/cms/index.php5?s=gfaw_aktuelles_detail&pid=4&gid=32&
- Schmalkalden: http://www.gfaw-thueringen.de/cms/index.php5?s=gfaw_aktuelles_detail&pid=4&gid=25&
(Betriebsberatung)
- Schmalkalden: Tel. 03683-408709
- Meiningen: Tel. 03693-5079025
- Bad Salzungen: Tel. 03695-621690